

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA FACULDADE DE DIREITO
“PROFESSOR JACY DE ASSIS”

LETÍCIA OLIVEIRA BOTELHO

O TRABALHO DOMÉSTICO SOB A ÉGIDE DA LEI COMPLEMENTAR N.º 150 DE
2015 NOS PARÂMETROS DA REALIDADE SOCIAL JURÍDICA BRASILEIRA

UBERLÂNDIA

2017

LETÍCIA OLIVEIRA BOTELHO

O TRABALHO DOMÉSTICO SOB A ÉGIDE DA LEI COMPLEMENTAR N.º 150 DE
2015 NOS PARÂMETROS DA REALIDADE SOCIAL JURÍDICA BRASILEIRA

Monografia apresentada como requisito básico para a
obtenção do título de Bacharel em Direito, pela
Universidade Federal de Uberlândia, Faculdade de
Direito “Prof. Jacy de Assis”, *campus* Santa Mônica.

Orientador: Prof. Dr. Magno Luiz Barbosa

UBERLÂNDIA

2017

Letícia Oliveira Botelho

O TRABALHO DOMÉSTICO SOB A ÉGIDE DA LEI COMPLEMENTAR N.º 150 DE
2015 NOS PARÂMETROS DA REALIDADE SOCIAL JURÍDICA BRASILEIRA

Monografia apresentada como requisito básico para a
obtenção do título de Bacharel em Direito, pela
Universidade Federal de Uberlândia, Faculdade de
Direito “Prof. Jacy de Assis”, *campus* Santa Mônica.

Orientador: Prof. Dr. Magno Luiz Barbosa

Nota obtida: _____

Monografia apresentada em: ____/____/____

Banca Examinadora

Prof. Dr. Magno Luiz Barbosa

Orientador

Prof. Dra. Juliane Caravieri Martins Gamba
Examinadora

Prof. Ms. Jean Carlos Barcelos Martins
Examinador

DEDICATÓRIA

Dedico o presente Trabalho de Conclusão de Curso aos meus pais e ao meu irmão, que sempre me incentivaram e contribuíram com o meu crescimento pessoal e profissional.

Dedico também à Universidade Federal de Uberlândia, aos professores e demais profissionais, pois sem eles, jamais tornaria minha formação no curso de Direito possível.

Dedico ainda meu trabalho a todos os que se interessam pelo tema e o estudam, em especial ao Prof. Dr. Magno Luiz Barbosa, que com sua obra excepcional sobre o Trabalho Doméstico, intitulada Manual do Trabalho Doméstico, em muito contribuiu e enriqueceu a minha pesquisa.

Enfim, dedico esta pesquisa a todas às diaristas, governantas, motoristas, cuidadores de idosos, cozinheiros, jardineiros, passadeiras, lavadeiras, piscineiros, vigias, caseiros e babás, ou seja, todos aqueles que são considerados empregados domésticos, e em especial, à Regina Brician Alves, que foi empregada doméstica, a qual, vivenciou diversos momentos comigo e com minha família e tenho grande admiração e respeito, e também dedico à minha tia, Angélica Parreira de Oliveira Domingues, que sempre gostou muito dos serviços de âmbito residencial, assim como eu, e fez com que eu tivesse um olhar de compaixão por aqueles que cuidam do lar.

Espero que eu possa contribuir com todos vocês e com a comunidade acadêmica, com este trabalho, e que, juntos, possamos auxiliar na efetividade das garantias dos direitos dos empregados domésticos.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, sou grata a minha família, pelo suporte, apoio e compreensão durante toda minha vida acadêmica e pelo respeito que tiveram comigo durante o período em que estive escrevendo este Trabalho de Conclusão de Curso. Tais aspectos foram imprescindíveis para que eu pudesse desenvolvê-lo.

Quero agradecer também ao Prof. Dr. Magno Luiz Barbosa, que foi muito solícito, primeiramente por ter aceitado meu convite em ser meu orientador e por ter prontificando em me auxiliar no que eu precisasse durante minhas pesquisas e elaboração deste trabalho. Obrigada pelos conselhos, pelas repreensões quando era preciso, pela atenção e paciência.

Agradeço ainda a Deus, que me deu força e iluminação durante as horas dedicadas a este estudo, e ainda por ter me permitido concluí-lo.

Agradeço também ao meu namorado, Luan, por ser meu companheiro diante dos desafios da vida e que com benevolência soube lidar com os meus momentos de estudo.

Por fim, agradeço a todos que fizeram parte desta conquista, em especial, ao meu tio Willys de Assis Botelho (*in memoriam*), o qual, sempre cuidou muito bem de sua residência e tinha como princípio que a sua casa era o melhor lugar do mundo, o que me fez refletir o quanto é importante valorizarmos nosso lar e principalmente aqueles que nos auxiliam na sua manutenção. Ao meu primo Lucas, obrigada por ter colaborado para que eu finalizasse esse trabalho. Agradeço ainda meus outros familiares e amigos, por sempre acreditarem em mim me dando forças para finalizar essa pesquisa, que me fez entender o quanto nosso País evolui e pode evoluir ainda mais na seara dos direitos dos empregados domésticos, não obstante careça sempre de mais melhorias, a qual, muitas vezes cabe a nós, cidadãos, pleitear e cobrar.

O meu muito obrigada!

RESUMO

O presente trabalho tem por escopo abordar a Lei Complementar n.º 150, a qual disciplina especificamente e de forma mais ampla os direitos dos trabalhadores domésticos. Nesse sentido, trata da estrutura jurídica da relação de empregado doméstico com o contrato vigente e das recentes alterações relevantes no âmbito dos empregados domésticos, dos operadores de Direito e da sociedade. O objetivo principal é examinar o contexto atual das relações entre empregadores e empregados domésticos, bem como as consequências relativas às modificações que vigoram nesse contrato de trabalho. Como objetivos secundários, este trabalho pretende demonstrar um estudo analítico precisamente histórico sobre a evolução das disposições normativas referente à proteção trabalhista no que se concerne aos direitos dos empregados domésticos, as diversas modificações em relação aos direitos dos empregados domésticos e as lacunas deixadas pela Lei Complementar n.º 150 de 2015 e, ainda, comportar-se a análise do posicionamento do empregador no que tange às contribuições previdenciárias, assim como, os outros custos devidos pela contratação do empregado doméstico. Ademais, averigua-se os posicionamentos jurisprudenciais e doutrinários acerca do assunto proposto. Sem exaurir o tema, buscou-se elucidar a importância de se ter uma maior fiscalização em relação às normas que protegem o trabalhador doméstico. Assim, através de um estudo com base em doutrinadores reconhecidos acerca da temática, foi possível explanar as inovações trazidas pela Lei Complementar n.º 150. Por fim, o propósito deste Trabalho de Conclusão de Curso é também o de suscitar e instigar o interesse ao ávido leitor quanto à temática do Empregado Doméstico, para que ele possa, da mesma forma, contribuir com o avanço dos estudos deste tema no país, e, consequentemente, seja possível valorizar ainda mais essa categoria de trabalhadores.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Direito dos Empregados Domésticos. Realidade social jurídica.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to approach the matter of Complementary Law number 150 which specifically and broadly regulates the rights of domestic labors. In this case, it was a question of the legal structure of the domestic employee relationship with the current contract and of the new relevant changes in the scope of domestic employees, legal operators and society. The main goal is to examine the current context of relations among employers and domestic employee, as well as the consequences related to the shift in this contract of work. The secondary aim is intended to demonstrate a precisely historic analytical study about the evolution of normative provisions by law with regard to the rights of domestic employees, the various changes about the rights of domestic employees and the gaps left by the Complementary Law number 150 of 2015 and also, it bears the analysis of the position of the employer regarding social security contributions, such as, the other costs due to the hiring domestic employees. Furthermore, it is investigated the jurisprudential and doctrinal positions on the proposed subject. Without exhausting the theme, it was sought to elucidate the importance of having a greater control over the norms that protect the domestic worker. In this way, through a study based on acknowledged lecturers on the subject, it was possible to explain the innovations brought by Complementary Law number 150 of 2015. Lastly, the purpose of this end of course paper is also to raise and instigate the interest of the avid reader regarding the subject of Domestic Employee, so that he/she can, in the same way, contribute to the advancement of studies of this theme in the country, and, consequently, become more able to appreciate this category of workers.

Keywords: Labor Law. Domestic Employees' Right. Legal social reality.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade
CAT – Comunicação de Acidente do Trabalho
CC – Código Civil
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CNIS – Cadastro Nacional de Informações Sociais
CODEFAT – Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador
CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social
DAE – Documento de Arrecadação do e-Social
DIRF – Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte
DSR – Descanso Semanal Remunerado
EC – Emenda Constitucional
FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS – Instituto Nacional do Seguro Social
IR – Imposto de Renda
LC – Lei Complementar
MEI – Microempreendedora individual
MF – Ministério da Fazenda
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
MPS – Ministério da Previdência Social
OIT – Organização Internacional do Trabalho
PEC – Proposta de Emenda à Constituição
REDOM – Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos
RSR – Repouso Semanal Remunerado
STF – Supremo Tribunal Federal
TIP – Piores Formas de Trabalho Infantil
TRCT – Termo de Rescisão Contratual de Trabalho
TRT – Tribunal Regional do Trabalho
TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO.....	10
1	ORIGEM E EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS.....	13
1.1	Das Ordenações Filipinas/1603 ao Decreto-Lei n.º 3.078/1941.....	18
1.2	Da CLT/1943 a Constituição Federal/1988.....	22
1.3	Lei Complementar n.º 103/2000.....	30
1.4	Lei n.º 10.208/2001.....	31
1.5	Lei n.º 11.324/2006.....	32
1.6	Emenda Complementar n.º 72/2013.....	34
1.6.1	Efeitos da Emenda Constitucional n.º 72/2013.....	36
1.7	Lei n.º 12.964/2014.....	40
1.8	Influências da Organização Internacional do Trabalho.....	41
1.9	Lei Complementar n.º 150/2015.....	48
2	O EMPREGADO DOMÉSTICO E SUAS PECULIARIDADES...	51
2.1	Requisitos para a identificação do empregado doméstico.....	52
2.1.1	Elementos fáticos jurídicos gerais.....	52
2.1.1.1	Pessoa natural como prestadora de serviço.....	52
2.1.1.2	Idade mínima de 18 anos.....	53
2.1.1.3	Pessoalidade.....	54
2.1.1.4	Continuidade.....	55
2.1.1.5	Subordinação.....	60
2.1.1.6	Onerosidade.....	61
2.1.2	Elementos fáticos jurídicos especiais.....	62
2.1.2.1	Finalidade não lucrativa dos serviços.....	62
2.1.2.2	Prestação de serviço à pessoa ou à família.....	64
2.1.2.3	Âmbito residencial da prestação de serviços.....	65
3	O CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO COM O ADVENTO DA LEI COMPLEMENTAR N.º 150.....	67
3.1	Direitos assegurados.....	67
3.1.1	Contrato a prazo determinado ou indeterminado.....	67

3.1.2	Duração do trabalho.....	68
3.1.3	Regime de tempo parcial.....	69
3.1.4	Jornada “12x36”.....	70
3.1.5	Registro de horário de trabalho.....	71
3.1.6	Horas extras e compensação.....	72
3.1.7	Intervalos intrajornada e interjornada.....	75
3.1.8	Repouso semanal remunerado e repouso em feriados.....	78
3.1.9	Férias.....	79
3.1.10	Vale transporte.....	81
3.1.11	Adicional noturno.....	82
3.1.12	Adicional de viagem.....	83
3.1.13	Salário-família.....	84
3.1.14	Licença-maternidade, licença-paternidade, auxílio para creche e pré-escola.....	85
3.1.15	Anotação na carteira de trabalho e previdência social.....	87
3.1.16	FGTS - Fundo de Garantia de Tempo de Serviço e a indenização compensatória.....	87
3.1.17	Salário.....	90
3.1.18	Descontos no salário do empregado doméstico.....	91
3.1.19	Seguro desemprego.....	92
4	INTERRUPÇÃO, SUSPENSÃO E TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO.....	95
4.1	O pedido de demissão.....	98
4.2	Dispensa sem justa causa.....	100
4.3	Dispensa por justa causa.....	101
4.4	Rescisão indireta.....	103
4.5	Morte do empregado doméstico.....	106
4.6	Morte do empregador doméstico.....	107
4.7	Responsabilidade do empregador pelos documentos comprobatórios.....	107
4.8	Prescrição das ações trabalhistas domésticas.....	108
5	ASPECTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS.....	109
5.1	Seguro contra acidentes.....	110

5.2	O Simples Doméstico.....	112
5.3	Programa de recuperação previdenciária para os empregados domésticos (REDOM).....	116
6	EFEITOS DOS DIREITOS ASSEGURADOS PELA LEI COMPLEMENTAR N.º 150/2015 NO ATUAL ÂMBITO SOCIAL E JURÍDICO.....	118
7	REFLEXOS DA POSSÍVEL APLICAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA.....	128
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	133
	REFERÊNCIAS.....	136

INTRODUÇÃO

A Lei Complementar n.º 150 (LC n.º 150) que está em vigor desde 02 de junho de 2015 conjectura enorme importância no cenário jurídico e social uma vez que regulamenta a Emenda Constitucional (EC) n.º 72 de 2013, a chamada “Proposta de Emenda à Constituição (PEC) dos domésticos”. Nessa acepção, denota umas das grandes inovações no cenário atual do Direito do Trabalho ao conferir um novo formato jurídico para o contrato de trabalho doméstico. O trabalho dos empregadores domésticos, das diaristas, governantas, motoristas, lavadeiras, passadeiras, cuidadores de idosos, cozinheiros, por exemplo, figuras que são tão comuns no cotidiano dos lares brasileiros merece mais atenção, visto que com tantas inovações sobre a caracterização deste trabalho muitas vezes se reveste de uma compreensão difícil para aqueles que embora contratem trabalhos desta natureza, não são operadores de Direito, e, portanto, há uma maior dificuldade de interpretação sobre essa área do Direito. Destarte, este trabalho visa auxiliar tanto o trabalhador quanto o empregador interessado em se informar sobre como proceder nas relações de trabalho doméstico.

Na pesquisa, quanto à metodologia utilizada, foi empregada o método indutivo. É um método responsável pela generalização, confere um processo mental por intermédio do qual, partindo de dados particulares, suficientemente constatados, infere-se uma verdade geral ou universal, não contida nas partes examinadas. Portanto, o objetivo dos argumentos indutivos é levar a conclusões cujo conteúdo é muito mais amplo do que o das premissas nas quais se basearam (LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A., 2007, p. 86). Desse modo, com base em casos particulares, tais como informações retiradas de fontes bibliográficas, da legislação, das doutrinas, de revistas do Direito do Trabalho e áreas correlatas, artigos científicos, da jurisprudência, busca-se decisões diversas que versam sobre os direitos trabalhistas referentes aos empregados domésticos, principalmente as decisões atuais embasadas na vigente LC n.º 150 de 2015, bem como numa profunda pesquisa em *websites* sobre Direito dos Empregados Domésticos, que permitiram um amplo conhecimento acerca dessa temática.

Ademais, será utilizado o método auxiliar histórico que consiste em comparar o objeto atual com seus elementos característicos históricos ou com seus precursores. Conforme retrata Lakatos e Marconi (2007, p. 107), as instituições alcançaram sua forma atual através de alterações de suas partes componentes, ao longo do tempo, influenciadas pelo contexto cultural particular de cada época.

Assim, este trabalho é dividido em dez capítulos. No primeiro capítulo será estudado a evolução histórica do contrato de trabalho doméstico. Uma vez que o direito é uma ciência em constante desenvolvimento, é importante esta análise de modo que nos conceda o entendimento acerca dos motivos dessas modificações legislativas. Também será especificado sobre o impacto das Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as quais assumiram medidas significativas assecuratórias de direitos humanos para os trabalhadores domésticos.

Ademais, se averigua também uma análise no segundo capítulo quanto à definição do empregado doméstico, consoante entendimentos doutrinários e do ordenamento jurídico, com ênfase na definição dada pela LC n.º 150. Serão abordados os elementos necessários para a configuração do vínculo empregatício doméstico, como a continuidade, a subordinação, a onerosidade, a pessoalidade, a idade mínima de 18 anos para a condição de ser empregado doméstico, a finalidade não lucrativa no âmbito residencial, além de outras disposições essenciais sobre a mencionada relação, como o conceito do empregador doméstico.

No terceiro capítulo será especificado acerca da estrutura jurídica do contrato do empregado doméstico em conjunto com os direitos assegurados a essa categoria. Será apresentada a duração da jornada de trabalho do empregado doméstico, o regime de compensação, horas extras, a possibilidade da jornada de 12 horas trabalhadas por 36 de descanso, o contrato de trabalho por tempo determinado ou indeterminado, os intervalos e os respectivos adicionais e salário a que o obreiro tem direito. Analisar-se-á o Repouso Semanal Remunerado (RSR) dessa categoria, assim como será analisado os descontos, as férias, o vale transporte, o FGTS (Fundo de Garantia de Tempo de Serviço), o seguro desemprego, o salário-família e as garantias vinculadas as gestantes.

No quarto capítulo, o estudo é baseado nas causas de interrupção, suspensão ou extinção do contrato de trabalho, ou seja, serão conceituadas as seguintes hipóteses: pedido de demissão, dispensa sem justa causa, dispensa por justa causa, rescisão indireta, morte do empregador ou do empregado doméstico. Em relação à responsabilidade do empregador pelos documentos comprobatórios e a prescrição das ações trabalhistas domésticas, tais temas também serão abordados nesse capítulo.

No quinto capítulo, trata-se dos aspectos previdenciários e fiscais, ou seja, sobre os avanços que a LC n.º 150 ampliou nessa temática, com o seguro contra acidentes, o Simples Doméstico e o programa de recuperação previdenciária para os empregados domésticos (REDOM).

Sobre a fiscalização quando ao cumprimento das normas de emprego domésticos, essa temática será abordada no sexto capítulo. No sétimo capítulo se sustenta a respeito das consequências que imperam nessa relação contratual de trabalho com a normatização da LC n.º 150, além de mencionar a respeito da revogação do inciso I, do art. 3º da Lei n.º 8.009, que dispõe sobre a exceção da impenhorabilidade do bem de família. Enfim, o oitavo capítulo retrata sobre a influência da reforma trabalhista no âmbito dos empregados domésticos.

O Direito do Trabalho tem como princípio primordial o princípio da proteção ao trabalhador, o qual se desmembra em *in dubio pro operario*, da aplicação mais favorável e da condição mais benéfica, conferindo ao pólo mais fraco na relação laboral – o empregado – em contraste com o mais forte financeiramente – o empregador – uma superioridade jurídica capaz de lhe garantir mecanismos destinados a tutelar os direitos mínimos estampados na legislação laboral vigente. Esse princípio se insere na estrutura do Direito do Trabalho como forma de impedir a exploração do capital sobre o trabalho humano, possibilitando a melhoria das condições de vida dos obreiros.

Nesse diapasão, a LC n.º 150 alterou a legislação trabalhista de forma relevante e mediante esse contexto, é pertinente ressaltar os impactos dessas transformações, assim como, discutir sobre a matéria no que se refere às influências geradas especificamente no âmbito dos operadores de Direito como também à sociedade, isto é, analisar os efeitos gerados principalmente aos trabalhadores domésticos, aos empregadores domésticos e como lidar com esses efeitos na realidade social e jurídica. Além disso, muitos cidadãos são empregadores desses trabalhadores, o que infere a importância do conhecimento dessa matéria para um maior número de pessoas, visto que resulta em consequências práticas no cotidiano da sociedade. Importante ressaltar ainda a importância do ser humano como ser social nesta relação de dependência, pois o sujeito tem por natureza o intuito de almejar o seu sustento em troca de serviços prestados ao outro.

Destarte, justifica-se a presente propositura deste tema uma vez que se constata formidáveis alterações para a categoria dos empregados domésticos. Portanto, o principal viés deste trabalho é a reflexão e a pesquisa sobre a LC n.º 150, fonte legal de regulamentação do trabalho doméstico, a qual denota uma conquista da evolução histórica dos direitos dos trabalhadores domésticos no Brasil, ao pacificar as matérias relativas ao empregado doméstico. Inerente às inovações impostas estão à relevância do princípio da dignidade da pessoa humana, do princípio da igualdade e do valor social do trabalho.

1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

Na história da atividade humana, em sua incessante luta pela sobrevivência, pela conquista da dignidade, da humanidade e da felicidade social, o mundo do trabalho é vital. Através do trabalho que os seres humanos distinguiram-se dos outros animais. Marx distingue o pior arquiteto e a melhor abelha (ANTUNES, 2004, p. 23). O primeiro conceberia previamente o trabalho que irá realizar, enquanto a abelha labora instintivamente, ou seja, os animais apenas sabem utilizar a natureza e modificá-la pelo mero fato de sua presença nela, o homem modifica a natureza e a obriga a servir-lhe dominando-a. Diferença esta que resulta do trabalho. Tal análise vislumbra uma marca na história humana caracterizada por avanços e recuos. Sem o trabalho, a vida cotidiana certamente não se reproduziria.

Nesse contexto, diante da relação entre empregado doméstico e empregador, diversos direitos e deveres foram consagrados às duas partes. Historicamente, referente aos trabalhadores domésticos é perceptível o prélio de forma lenta, no que se diz respeito à comparação de conquista de direitos com os trabalhadores rurais e urbanos. Luta esta que faz jus a um estudo aprofundado, já que grande parte dos trabalhadores pertence a essa categoria. Urge salientar que o caráter individual da profissão dificulta a luta pela aquisição de direitos, uma vez que a luta coletiva sempre foi um fator positivo para que os trabalhadores obtivessem os direitos pleiteados alcançados. Nesse sentido:

Na prática, percebemos que a principal forma que o trabalhador tem de ver seus direitos alcançados é por meio da luta coletiva, o que no caso da doméstica, é um obstáculo a ser vencido, visto que a própria categoria do trabalho é extremamente individual. (BARBOSA, 2008, p. 49)

Acrescenta Barbosa (2008, p. 29) que muitos dos empregados domésticos não se consideram profissionais, o que pactua com a conquista de direitos de modo prolongado. Neste diapasão, Delgado (2015, p. 404) retrata:

A categoria doméstica não recebeu qualquer proteção jurídica do Direito do Trabalho em sua fase clássica de institucionalização (1930, em diante). Por décadas permaneceu excluída de qualquer cidadania trabalhista, previdenciária e institucional.

Arantes (2016, p. 13) retrata que é evidente o preconceito e a discriminação contra o trabalhador doméstico, principalmente os recortes de raça e gênero, uma vez que a maioria dos trabalhadores domésticos é constituída por mulheres, mais de 90%, e de mulheres negras, mais de 60%. Pelo exposto, surge a necessidade de especificar os períodos os quais os empregados domésticos foram consagrados por alguns direitos. Os domésticos em comparação a categorias dos empregados rurais e urbanos sempre possuíram menos direitos. A negligência do Poder Legislativo, uma sociedade pouco solidária, além do Poder Judiciário ser conservador são aspectos que agravaram essa realidade.

A palavra “trabalho” vem do latim *tripalium*, que era uma espécie de instrumento de tortura ou uma canga que pesava sobre os animais (MARTINS, 2011, p. 04). Este objeto de tortura era utilizado na Roma Antiga, inclusive o trabalho na Roma era feito pelos escravos. Ressalta Barbosa (2008, p. 23) que no Império Romano tinha mais escravos do que cidadãos romanos. Desse modo, o escravo não era sujeito de direito, era considerado uma “coisa”, uma propriedade do senhorio.

Conforme Martins (2011, p. 04) ressalta na Grécia, Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha sentido pejorativo. Naquela época, a dignidade do homem consistia em participar dos negócios da cidade por meio da palavra. As necessidades da vida tinham características servis, sendo que os escravos é que deveriam desempenhá-las, ficando as atividades mais nobres, como a política, destinadas às outras pessoas.

Hesíodo, Protágoras e os sofistas mostram o valor social e religioso do trabalho, que agradaria aos deuses, criando riquezas e tornando os homens independentes. A ideologia do trabalho manual como atividade indigna do homem livre foi imposta pelos conquistadores dóricos, que pertenciam à aristocracia guerreira, aos aqueus.

O trabalho doméstico no Brasil se inicia com a vinda dos escravos da África, sendo principalmente as mulheres que serviam como empregadas, onde cozinhavam ou serviam como criadas (BENTIVOGLIO; FREITAS, 2014). Nesse contexto, Barbosa (2008, p. 23) destaca a Lei Eusébio de Queiroz de 1850 que, por pressão dos ingleses proibiu o tráfico negreiro, a Lei do Ventre Livre de 1871, que garantiu a liberdade para crianças nascidas a partir daquela época, e a Lei dos Sexagenários de 1885, que garantiu a liberdade aos escravos com mais de 60 anos de idade.

Em 1888 foi editada a Lei Imperial n.º 3.353, conhecida como Lei Áurea, a qual propôs a libertação dos escravos, Contudo, muitos continuaram exercendo as mesmas

atividades desempenhadas anteriormente em troca de comida e um lugar para morar (BENTIVOGLIO; FREITAS, 2014).

Nos séculos XVII e XVIII, por mais paradoxal que pareça, a escravidão era vista como uma oportunidade de salvação para os africanos. Por isso, os grandes pregadores e religiosos da época, destacavam a importância de ensinar-lhes a fé católica e os costumes religiosos, inclusive acreditava-se que os escravos eram responsáveis moralmente por qualquer acontecimento ruim que acontecia nas residências. Nessa conjuntura, é possível afirmar que no Brasil o trabalho doméstico foi exercido através de condições precárias ao longo da história, caracterizado por um passado marcado pela discriminação em decorrência inclusive do período de escravidão.

Por sua vez, na servidão, que consistia em outra forma de exploração do trabalho, o trabalhador servo trabalhava apenas em troca de proteção militar e política. Na época do feudalismo essa era a forma de trabalho. O servo tinha prerrogativas civis, assumindo, portanto o status de pessoa, porém, praticamente a servidão era uma escravidão disfarçada. Esse tipo de exploração foi disseminado na Europa no século X e se tornou predominante durante toda a idade média, perdurando em alguns países até o início do século XIX (BARBOSA, 2008, p. 24).

A partir do século XII, surgiram as corporações de ofício. Essas organizações se consistiam em grupos de trabalhadores especializados com uma rígida regulação do exercício de suas atividades, que objetivava essencialmente controlar o mercado, impedir a concorrência e assegurar diversos privilégios aos mestres, dirigentes das corporações. Nessa fase, já se pode falar em uma relativa liberdade do trabalhador, todavia, era decorrência dos interesses das corporações, não existindo, ainda, qualquer preocupação com eventuais direitos dos trabalhadores. Segundo Barbosa (2008, p. 23) essas corporações se concretizaram por causa da predominância do trabalho escravo, da indústria caseira, da escassez de artífices livres e da própria estrutura comercial local.

As corporações de ofício possuíam seus estatutos próprios, conferindo poderes quase absolutos aos mestres, sem a possibilidade de intervenção do Estado em seus interesses internos. A Revolução Francesa acabou com as corporações de ofício, pois os ideólogos da Revolução Francesa não admitiam a possibilidade de existirem poderes intermediários entre o indivíduo e o Estado, ademais, essas instituições eram incompatíveis com o ideal de liberdade individual do homem, cerne do Liberalismo do século XVIII, base da Revolução.

Não obstante a Revolução Francesa tenha sido deveras importante para a evolução do Direito do Trabalho, a Revolução Industrial é apontada como causa econômica direta do surgimento do Direito do Trabalho. Foi com a Revolução Industrial que houve a vinculação do empregado com o trabalhador, reconhecendo, assim, o regime de emprego.

A legislação sempre progrediu de forma que objetivasse ao máximo o princípio da igualdade, ou seja, deve ser assegurado às pessoas de situações iguais os mesmos direitos, prerrogativas e vantagens, com as obrigações correspondentes, o que significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida em que eles se desigalam, visando sempre o equilíbrio entre todos. Definição esta que decorre das palavras de Aristóteles ratificadas no discurso escrito por Ruy Barbosa(1999), intitulado Oração aos Moços, onde se lê:

A regra da igualdade não consiste senão em aquinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigalam. Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. O mais são desvarios da inveja, do orgulho ou da loucura. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real.

Neste diapasão, visto que a relação entre empregados e empregadores sempre estiveram em níveis diferenciados principalmente no que pese a condição financeira, a legislação necessitou proteger o trabalhador e consequentemente visar o equilíbrio das relações. Assim, o Direito do Trabalho surgiu para compensar essa desigualdade econômica por meio de um correspondente e inversamente proporcional desigualamento jurídico (MARTINS, 2009, p. 61).

Todavia, apesar da Revolução Industrial ter beneficiado os trabalhadores, trouxe consequências como o desemprego, jornadas de trabalhos excessivas, exploração da mulher e das crianças e salários miseráveis. Diante dessas condições, houve lutas dos trabalhadores por busca de melhores condições, como a Revolução Francesa em 1789 e a Revolta de 1º de maio de 1886 em Chicago (EUA). Ademais, a criação da OIT em 1919, a qual será analisada no tópico 1.8, a Carta Del Lavoro, documento este que estabeleceu ordem política e trabalhista centralizada e a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 foram documentos imprescindíveis para as mudanças conquistadas no Direito do Trabalho.

A Igreja Católica inovou no que concerne ao pensamento dos séculos XVII e XVIII, exposto anteriormente, e contribuiu com sua influência política e ideológica, assumindo posicionamento social de importância, manifestado em documentos como a Encíclica *Rerum Novarum*, de 1891, de lavra do Papa Leão XIII. A *Rerum Novarum* dispõe que “não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital”. Dessa maneira, procurou estabelecer regras de convivência entre o capital e o trabalho, situando a Igreja em posição relevante no que concerne a preocupações sociais derivadas das relações trabalhistas. Apesar de toda essa evolução histórica, ainda vigora exemplos de escravidão moderna, inclusive, é crime tipificado no art. 149 do Código Penal, *in verbis*:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena- reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º. Nas mesmas penas incorre quem:

I- cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º. A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I – contra a criança ou adolescente;

II – por motivo de preconceito de raça, cor etnia, religião ou origem.

(BRASIL, 1940)

Trabalho forçado, jornada exaustiva, servidão por dívida e condições degradantes são características que refletem a escravidão. Grande parte da escravidão moderna não é visível para o público, ela acontece em casas, fazendas ou outros tipos de propriedades particulares. Consoante demonstrado, a relação de escravidão com o empregado doméstico ainda é vigente, sendo possível verificar que o empregado doméstico é tido com facilidade como forma de abrigo de modo invisível para o trabalho escravo, inclusive infantil. A erradicação do trabalho escravo só pode ser efetivada por meio da garantia da prevenção, ou seja, informação, educação, associativismo e a assistência ao trabalhador libertado, isto é, alojamento à vítima, pagamento de direitos e qualificação profissional, que devem ser feitas por meio de ações da sociedade civil e pela adoção de políticas públicas por órgãos governamentais, para que se

reverta à situação de pobreza e de vulnerabilidade. Além disso, imprescindível é a fiscalização de propriedades na repressão por meio da punição do art. 149 do Código Penal.

Como também, deve ocorrer a punição econômica, visando à compensação financeira, de empregadores flagrados utilizando mão de obra escrava. Apenas com esses aspectos de prevenção, assistência aos trabalhadores e punição aos infratores é possível reduzir a problemática do trabalho escravo na seara do empregado doméstico, assim como no trabalho escravo de modo geral.

Devemos nos atentar quando o trabalho se resume exclusivamente ao trabalho, tornando-o num esforço penoso, aprisionando o indivíduo e uniteralizando-os. De fato, necessitamos do trabalho humano e de seu potencial emancipador, mas devemos recusar o trabalho que explora, aliena e infelicitiza o ser social. Nesse sentido, Marx (1867 apud Antunes, 2008, p. 08) retrata:

Como criador de valores de uso, como trabalho útil é o trabalho, por isso, uma condição de existência do homem, independente de todas as formas de sociedade, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza, e, portanto, vida humana.

Assim, é possível aferir que o homem tem no trabalho social um elemento central do desenvolvimento da sociabilidade humana e de sua emancipação, além de um meio de subsistência. Pois então, por ser o trabalho uma temática tão próxima da nossa realidade e por ser necessário entendermos o passado para compreendermos melhor o nosso presente e, conseqüentemente, o nosso futuro, é essencial o estudo deste item em tese.

1.1 Das Ordenações Filipinas/1603 ao Decreto-Lei n.º 3.078/1941

Na época do Império no Brasil, as relações dos trabalhadores domésticos eram regidas pelas Ordenações Filipinas de 1603, sendo que o trabalhador era denominado de criado. Souza Júnior (2015, p. 20) retrata que determina o Título XXIX:

Do **criado** que vive com o senhor a bem-fazer, e como se lhe pagará o serviço. Posto que algum homem, ou mulher viva com senhor, ou amo, de qualquer qualidade que seja, a bem-fazer sem avença de certo preço; ou

quantidade, ou outra coisa, que haja de haver por seu serviço contentando-se do que o senhor, ou amo, lhe quiser dar, será o amo e senhor obrigado a lhe pagar o serviço, que fez, havendo respeito ao tempo, que serviu, e à qualidade do criado e do serviço. Porém, se entre eles houver contrato feito sobre o serviço, cumprir se- á o que entre eles for tratado, como for direito. (grifo nosso)

Percebe-se que naquela época ainda era utilizada a escravidão, portanto, na prática não seguiam de fato o que era regido nas Ordenações Filipinas, a não ser aquele obreiro que era livre. Antes da abolição da escravatura, houve a edição da Lei de 13 de setembro de 1830 que pode ser aplicada aos empregados domésticos, uma vez que se tratava de uma lei genérica. Tal diploma era aplicado aos locadores de serviços e apenas a contratos por tempo determinado especificamente no Brasil (PAMPLONA, 2011, p. 51). Por sua vez, em 1886 foi criado o Código de Posturas do Município de São Paulo que segundo Martins (2009, p. 02):

Determinava regras “dos criados e das amas-de-leite”, e em seu artigo 263, definiu o “criado de servir” como “toda pessoa de condição livre que, mediante salário convencionado, tiver ou quiser ter ocupação de moço de hotel, hospedaria ou casa de pasto, cozinheiro, copeiro, cocheiro, ama-de-leite, ama-seca, engomadeira ou costureira e, em geral, de qualquer serviço doméstico”.

De acordo com Martins (2009), o Código estabelecia que o empregado deveria ser registrado perante a Secretaria de Polícia, onde haveria a expedição de uma caderneta com a finalidade de identificação. Arantes (1999, p. 129) relata que em 1916, sob o manto do Código Civil (CC), no capítulo da locação de serviços, assegurava ao locador de serviços, inclusive aos domésticos, o direito de aviso prévio de um a oito dias para rescisão de contratos sem período estipulado ou que não pudessem ter seu prazo determinado pela natureza do acordo ou pelo costume do lugar, conforme previa o art. 1221 do referido Código. Além disso, era garantida a existência de multas para o caso de inadimplemento do contrato. Assim, as relações trabalhistas domésticas passaram a ser regulamentadas pelo CC (Lei n.º 3.071/1996) através das disposições pertinentes à locação de serviços constantes nos arts. 1.216 a 1.236.

Ademais, o referido Código ainda impôs em seu art. 1.807 a revogação das Ordenações, Alvarás, Leis, Decretos, Resoluções, Usos e Costumes concernentes às matérias de direito civil reguladas naquele Código. O art. 1.220 retratava que haveria a limitação

temporal de quatro anos para qualquer contrato de locação de serviços; também foi estipulada a previsão de motivos para justa causa a ser dada pelo empregador (locatário dos serviços) ao empregado (locador) no art. 1.229, como a imperícia do trabalhador no serviço. Enfim, no art. 1.232, já se encontrava positivado o que atualmente se conhece como requisito da pessoalidade, pois o empregado não podia sem autorização do empregador pedir que outra pessoa o substituísse.

Segundo Souza Júnior (2015, p. 22), o Decreto n.º 16.107/1923 foi o primeiro ato legal a tratar de forma específica sobre os trabalhadores domésticos, alcunhados de “locadores de serviços domésticos” pelo art. 2º, dispositivo que também definia quem eram considerados como tal:

[...] os cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros ou serventes, enceradores, amas-secas ou de leite, costureiras, damas de companhia e, de um modo geral, todos quantos se empregam, à soldada, em quaisquer outros serviços de natureza idêntica, em hotéis, restaurantes ou casas de pasto, pensões, bares, escritórios ou consultórios e casas particulares. (BRASIL, 1923)

O referido Decreto se restringia ao âmbito do Distrito Federal, que era situado no Rio de Janeiro, RJ. Vale ressaltar que no art. 3º, *caput* e parágrafo único, retrata sobre a necessidade de uma carteira expedida pelo Gabinete de Identificação e Estatística. Nesse documento deveria conter a fotografia e a impressão digital do polegar direito do locador, o empregado doméstico, além de 25 folhas em branco autenticadas pela autoridade para que fossem ali, assentadas informações sobre seus serviços. Integrava o art. 22 e o art. 21, § 2º as hipóteses de aviso-prévio indenizado, sendo de um, quatro ou oito dias dependendo de como foi acordado o pagamento do salário, se por menos de sete dias, por uma semana ou quinzena, por um mês ou mais, respectivamente.

Destarte, o empregado com maus antecedentes não recebia a carteira de trabalhador doméstico e o sujeito dispensado com falta grave tinha sua identificação profissional retida (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 52). Imprescindível observar que o Decreto possuía alguns benefícios considerados bastante avançados para a época e que só foram reincorporados à esfera jurídica dos trabalhadores domésticos após a EC n.º 72/2013 e a Lei n.º 12.964/2014, como multas nas hipóteses de infração às leis trabalhistas domésticas, indenização, assistência por acidente do trabalho doméstico e indenização na rescisão contratual antecipada e

apontamento dos casos de rescisão indireta no contrato de trabalho previstos na LC n.º 150/2015 (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 54).

Segundo Arantes (1999, p. 129) o referido Decreto regulamentava o trabalho doméstico no Distrito Federal, porém, não chegou a ter aplicabilidade. O mesmo ocorreu com o Decreto Lei n.º 3.078/1941. Entretanto, este Decreto inovou ao ser o primeiro em âmbito nacional a se referir aos trabalhadores como empregados domésticos, assim os definindo em seu art. 1º como “todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas.”

Importante ressaltar que Souza Júnior (2015, p. 28) retrata que para os que defendem a vigência do Decreto n.º 3.078/1941, a assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) já era obrigatória, inclusive, foi instituída pelo Decreto n.º 21.175 de 21 de março de 1932 e regulamentada pelo Decreto n.º 22.035 de 29 de outubro de 1932 (BARBOSA, 2008, p. 76) não sendo este um novo direito. Acrescenta Barbosa (2008, p. 30) sobre a disparidade em relação aos direitos adquiridos pelo empregador e o empregado neste Decreto, visto que ao empregador eram reservados três direitos e ao empregado cinco direitos. Ademais, o Decreto n.º 3.078/1941 impôs expressamente que para sua efetiva vigência haveria a necessidade de regulamentação inferior, a qual jamais foi procedida (DELGADO, M. G.; DELGADO G. N., 2016, p. 18)

Importante ressaltar que na década de 1930 foram excluídos tanto os domésticos como os rurais. Apenas na década de 1960 com a Lei n.º 4214, denominada Estatuto do Trabalhador Rural que os trabalhadores rurais conseguiram alguns direitos.

A primeira Constituição a tratar do Direito do Trabalho foi a de 1934. Dentre os importantes direitos nela assegurados destacamos a garantia à liberdade sindical, a isonomia salarial, o salário mínimo, a jornada de trabalho de oito horas e as férias anuais remuneradas. A Constituição de 1937, outorgada por Getúlio Vargas, foi notoriamente intervencionista, com forte presença do Estado nas relações trabalhistas. Estabeleceu o sindicato único, criou a contribuição sindical, instituiu os tribunais do trabalho com poder normativo, como forma de evitar a livre negociação entre trabalhadores e empregadores e vedou o direito de greve.

1.2 Da CLT/1943 a Constituição Federal/1988

Como visto, após a abolição da escravidão em 1888 a categoria doméstica permaneceu por um longo período de tempo sem uma legislação específica que a regulamentasse, tendo sido excluída de qualquer cidadania trabalhista, previdenciária e institucional. Corroboram Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 17) ao relatarem que todo o desenvolvimento do direito do trabalho no Brasil desde a década de 1930 e 1940 não alcançou a maioria de trabalhadores, os quais se mantiveram em limbo jurídico até as décadas finais do século XX. O contrato de trabalho doméstico foi a última forma de relação empregatícia que foi incorporada pelo Direito do Trabalho no Brasil.

A CLT, que foi publicada em 01.05.1943, através do Decreto-Lei n.º 5.452, outorgada pelo então presidente Getúlio Vargas, foi editada como forma de sistematizar as diversas leis trabalhistas esparsas então existentes. Sua principal função foi reunir a legislação existente à época, consolidando-a. De fato, assegurou a autonomia do Direito Trabalhista em relação ao Direito Civil brasileiro. Entretanto, em seu artigo 7º, excluiu os trabalhadores domésticos do âmbito das suas normas protetivas (DELGADO, 2015). Conforme preceitua o 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; (grifo nosso). (BRASIL, 1988)

Delgado (2007, p. 374 apud BARBOSA 2008, p. 30) retrata que a categoria dos domésticos permaneceu por um período extenso sem direito sequer a salário mínimo e reconhecimento previdenciário do tempo de serviço. Acrescenta:

A nosso ver não cabe aqui o argumento de que para os desiguais haverá tratamento desigual em relação a sua desigualdade. O doméstico é, sem dúvida alguma, um trabalhador como outro qualquer, que deveria sim ter sido igualmente contemplado com todos os direitos reservados aos trabalhadores celetistas. (BARBOSA, 2008, p. 32)

O trabalho doméstico volta a ser mencionado na legislação brasileira somente em 1944 no Decreto-Lei n.º 7.036, legislação que dispunha sobre a “Reforma da Lei de Acidentes do Trabalho”, proteção trazida aos empregados do lar em seu art. 9º, §1º. Posteriormente, o diploma legal foi expressamente revogado pelo Decreto-Lei n.º 293/1967 em seu art. 38.

Consoante o retratado por Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino (2010, p. 05) a Constituição de 1946 foi bastante democrática, rompendo com o intervencionismo exagerado da Constituição anterior. Por sua vez, a Constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas estabelecidos na Constituição de 1946.

Em 1988, foi promulgada a vigente Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB). Na Carta atual, os direitos trabalhistas são amplamente tratados, insculpidos, especialmente, nos arts. 7º ao 11. O constituinte adotou a técnica de arrolar os direitos trabalhistas como direitos sociais, parte integrante dos direitos fundamentais.

Alegam Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino (2010, p. 06) que assuntos específicos do Direito do Trabalho foram tão minuciosamente tratados na atual Constituição que se acabou por estabelecer algo semelhante a uma verdadeira “CLT constitucional”. Acrescentam:

Muitas das regras anteriormente presentes apenas na CLT restaram erigidas ao status de normas constitucionais expressas a partir da Carta de 1988, o que, de certa forma acabou enrijecendo, talvez demasiadamente, as relações de trabalho no Brasil, reduzindo o campo em que possível a livre negociação e mesmo algumas tentativas de flexibilização de iniciativa do próprio legislador ordinário.

A Lei n.º 2.757/1956 dispôs considerável mudança no âmbito do trabalho doméstico, pois os empregados que laboravam em condomínios residenciais considerados até então domésticos passaram a ser – por força da mencionada lei – empregados urbanos e por consequência merecedores de toda a tutela que a CLT e a legislação complementar possuíam (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 27 e 28). Desse modo, houve grande inclusão destes ex-empregados domésticos na proteção trabalhista brasileira, enquanto que os demais, os que continuaram obrando em âmbito residencial, permaneceram sem uma norma que lhes garantisse melhor condição jurídica.

A Lei n.º 4.090/1962 inovou ao estabelecer o pagamento do 13º salário – à época como gratificação natalina. Uma vez que o direito foi implementado fora do âmbito celetista e

a referida norma não fez distinção entre as classes de trabalhadores, os empregados domésticos fizeram jus a este importante benefício.

Foi somente com a Lei n.º 5.859 de 11.12.1972 que a classe de trabalhadores domésticos adquiriu uma legislação específica que concedeu à categoria três únicos direitos: férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis, após cada 12 (doze) meses de trabalho; anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social; inscrição do empregado como segurado obrigatório na Previdência Social. (DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N., 2016, p.19)

Referente às férias, houve polêmica a respeito desse tema, uma vez que o art. 7º, inciso XVII da Carta Magna era estendido aos domésticos, de acordo com o parágrafo único do referido artigo. Ocorre que o constituinte não especificou quantos dias o trabalhador teria de férias. Assim, os domésticos obedeciam à legislação específica que tinha previsão de 20 dias úteis (BARBOSA, 2008, p. 69). Todavia, a Lei n.º 5.859 não observou o disposto no art. 130 da CLT em relação à proporcionalidade, o que deveria ter sido.

Arantes (1999, p. 132) retrata que quanto ao salário não se especificou seu valor, nem seu piso e nem que se tratava de salário mínimo. Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p.18) menciona que o processo de suplantação da exclusão jurídica em relação aos domésticos realizou-se de forma lenta dependendo de quatro décadas, contado da promulgação da Lei n.º 5859 até a LC n.º 150 para alcançar seu ponto final de maturação.

Apesar do progresso, ainda ficaram pendentes aos domésticos muitas prerrogativas conferidas a outras classes de trabalhadores, como FGTS e jornada de trabalho. Portanto, verifica-se que o avanço legislativo proporcionado pela Lei n.º 5.859 não foi tão significativo, uma vez que os domésticos permaneceram excluídos dos direitos conferidos à categoria dos empregados urbanos elencados na CLT e apenas obtiveram alguns poucos direitos conquistados com a referida lei. Silenciou, por exemplo, quanto ao salário mínimo, a irredutibilidade salarial, o 13º salário, aviso prévio, Descanso Semanal Remunerado (DSR) e a garantia à gestante. Esse diploma vigorou até o ano de 2015, sendo revogado pela LC n.º 150.

Pelas Leis n.º 7.418/85 e n.º 7.619/87, o Decreto n.º 95.247 de 17.11.87 assegurou a extensão do vale-transporte à categoria doméstica, regulamentada no art. 1º, II deste Decreto, onde constavam os empregados domésticos expressamente como destinatários. Entretanto, foi apenas em 1988, com a promulgação da CRFB, que a categoria dos empregados domésticos

adquiriu um leque de direitos expressos em seu art. 7º, parágrafo único, nos seguintes termos:

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

Parágrafo único: São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social. (BRASIL, 1988)

Cabe ressaltar alguns pontos os quais não foram assegurados aos domésticos, conforme menciona Barbosa (2008). Relativo ao direito expresso no art. 7º, I, da CRFB, sobre a “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”, não foi assegurado à indenização compensatória na CRFB aos domésticos, pois o FGTS era facultativo, conforme dispunha o inciso III.

Ao que se refere ao inciso II: “seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário”, esse direito só foi assegurado apenas com a Lei n.º 10.208/2001, conforme veremos. A respeito do salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as necessidades vitais básicas e às da 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, conforme menciona o inciso IV, e o inciso V que retrata sobre o piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho, é nítido que o salário mínimo não é capaz de atender todas as necessidades vitais, porém, denotaram importantes incisos assegurados aos domésticos. Tanto o inciso IV como o V será melhores explicitados no item 1.3, que retrata sobre a LC n.º 103/2000.

A respeito da irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (inciso VI), esse direito foi assegurado pela EC n.º 72, inclusive com a inclusão das convenções e do acordo coletivo para essa categoria. Sobre o inciso VII que retrata sobre a garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável, retrata Barbosa (2008) que apesar de a remuneração variável não ser comum aos empregados domésticos, esse direito foi assegurado pela EC n.º 72. A remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (inciso IX) também foi assegurado somente pela EC n.º 72.

Em relação ao inciso X: “proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa”, na Constituição não foi assegurado esse direito, o que conforme confere Barbosa (2008, p. 41) o empregador não sofria nenhuma sanção pela prática e é inaceitável tal diferenciação para os empregados domésticos.

No que tange ao inciso XI sobre participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei, esse direito de fato não deve ser assegurado aos trabalhadores domésticos, pois o emprego doméstico não tem fins lucrativos.

Em relação ao inciso XII que retrata sobre o salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei, para Barbosa (2008, p. 42) visto que a maioria dos empregados domésticos possui baixa renda, é inaceitável, tal direito não ter sido estendido à categoria dos domésticos.

A respeito do inciso XIII, que menciona sobre a 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, esse direito também não foi assegurado aos domésticos na CRFB, inclusive, deveria ter sido, pois se pressupôs que os domésticos não estariam sujeitos a consequências desastrosas de jornadas excessivas. Foi assegurado somente pela EC n.º 72/2013.

Sobre a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (inciso XIV), esse direito não foi assegurado na Constituição aos domésticos, porém a jornada de 12x36 foi assegurada na LC n.º 150 e é um avanço, uma vez que muitos trabalhadores domésticos, como os cuidadores de idosos, possuíam jornadas desgastantes.

O RSR, preferencialmente aos domingos (inciso XV) de acordo com a Lei n.º 605 de 1949 não era aplicado aos domésticos. Porém, na CRFB esse direito foi estendido aos domésticos. Assim, na jurisprudência havia um embate que foi solucionado pela Lei n.º 11.324. O doméstico passou a ter direito ao RSR. Se fosse demitido sem justa causa, deveria incluir no cálculo da indenização o RSR, bem como no caso de indenização por acidente de trabalho, conforme Súmulas 462 e 464 do Supremo Tribunal Federal (STF). Se o empregado descumprir parcialmente sua jornada de trabalho, não faz jus a esse direito.

A remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal (inciso XVI) foi assegurada pela Lei n.º 11.324. O gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal (inciso XVII) foi assegurado na CRFB, porém com discrepância em relação aos celetistas que tinham direito a 30 dias úteis e os domésticos apenas 20. Esse problema só foi resolvido pela Lei n.º 11.324.

Sobre proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei (inciso XX), esse direito não foi assegurado para os domésticos, constituindo uma crítica severa, uma vez que grande parte dos domésticos são mulheres.

O direito do aviso prévio (inciso XXI) não era direito absoluto, era apenas um direito relativo, em face de sua aplicabilidade parcial, inclusive a jurisprudência não concedia o aviso prévio, pois não estava expresso em lei tal direito. Antes da vigência da Lei n.º 12.506, publicada em 12.10.2011, a jurisprudência não reconhecia a eficácia jurídica e efetiva à regra do aviso prévio proporcional (DELGADO, M. G.; DELGADO G. N., 2016, p. 21). Conforme Súmula n.º 441 do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

AVISO PRÉVIO. PROPORCIONALIDADE - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

O direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei n.º 12.506, em 13 de outubro de 2011. (BRASIL, 2012)

Sobre a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII), na CRFB não foi observado esse direito, mas deveria ter sido, pois o trabalho doméstico muitas vezes requer cuidados com riscos possíveis à saúde, como limpeza de janelas, altura, exposição a queimaduras. Outro direito que só foi assegurado posteriormente, pela EC n.º 72.

No que concerne o direito ao adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei (inciso XXIII), as atividades do empregado doméstico não são consideradas atividades penosas, insalubres ou perigosas, logo não há que se falar nesses adicionais. Sobre a aposentadoria (inciso XXIV), a aposentadoria é um direito dos empregados domésticos desde a CRFB, porém, a informalidade nesse quesito é bastante observada.

Em relação ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (inciso XXVI), apesar de na época haver convenções e acordos coletivos na categoria em tese, a definição jurídica de convenções e acordos coletivos é norteadada por acordos celebrados entre representantes da classe trabalhadora e de categorias econômicas (empregadores). O termo categorias econômicas no *caput* e §1º do art. 611 da CLT excluiria os trabalhadores domésticos (BARBOSA, 2008, p. 56). Esse direito também foi assegurado pela EC n.º 72. A proteção em face da automação, na forma da lei (inciso XXVII) não foi estendida aos domésticos, pelo fato da atividade doméstica ser em âmbito residencial sem fins lucrativos.

A legislação do Seguro de Acidentes de Trabalho, direito assegurado pela EC n.º 72, era totalmente voltada para empregados de corporações que visavam o lucro, dessa forma, excluíram os domésticos do direito ao seguro contra acidentes de trabalho na CRFB, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (inciso XXVIII), devido a sua natureza.

Quanto ao inciso XXIX, que menciona sobre a ação quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho, esse direito não foi contemplado para os domésticos na CRFB, mesmo assim a jurisprudência aplicava esse artigo aos domésticos.

A proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso XXX), também não foi contemplado, o que demonstra a desigualdade dos domésticos em relação aos trabalhadores urbanos e rurais naquela época, sendo assegurado apenas pela EC n.º 72.

A proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (inciso XXI) não foi assegurado aos domésticos. A CRFB vedou a prática discriminatória, porém não aplicou esse inciso aos domésticos. Uma contradição, sendo assegurado esse direito apenas posteriormente pela EC n.º 72.

Em relação à proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (inciso XXXII) de fato, a preponderância do trabalho doméstico é manual, mas a CRFB não assegurou aos domésticos esse inciso. O que abrange outra contradição. Gomes e Gottschalk (2007, p. 97 apud BARBOSA, 2008, p. 62):

A natureza da função do empregado é imprestável para definir a qualidade de doméstico. Um cozinheiro pode servir tanto a uma residência particular como a uma casa de pasto. Um professor pode ensinar num estabelecimento público ou privado ou no âmbito residencial da família. Portanto, a natureza jurídica intelectual ou manual da atividade não exclui a qualidade de doméstico.

Assim, assevera Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 45) ao retratar que não implica caracterizar o doméstico pela qualificação manual ou não manual, simples ou sofisticada dos serviços. O que caracteriza o doméstico é a conjunção dos elementos fáticos jurídicos a serem demonstrados durante este trabalho.

A 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 (inciso XXXIII) foi mais um direito não assegurado aos domésticos, mas em virtude do Estatuto da Criança e do Adolescente esse dispositivo já era aplicado. Em relação à igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso (inciso XXXIV) não foi contemplado para os domésticos, sendo direcionado apenas ao trabalhador avulso.

Em síntese a CRFB equiparou os direitos dos trabalhadores domésticos com os urbanos e rurais no *caput* do art. 7º da CRFB, parágrafo único, quase os equivalendo. Novos direitos como irredutibilidade salarial, salvo o disposto em acordo ou convenção coletiva (foi assegurado, inclusive na EC n.º 72/13 o reconhecimento das convenções e acordos coletivos para essa categoria, por exemplo, no caso de risco iminente de demissão em massa), gozo de férias anuais (alterada de 20 dias, anteriormente determinado pela Lei n.º 5.859 de 1972 para 30) remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal, licença-paternidade, nos termos fixados em lei, conforme Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) no art. 10, parágrafo 1º, licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias, aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei, salário mínimo e RSR, preferencialmente aos domingos, além de confirmar outras garantias já conquistadas como 13º salário, com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria, filiação obrigatória à Previdência Social, inclusive direito à aposentadoria por idade, por tempo de contribuição e

por invalidez previdenciária e férias anuais remuneradas, foram consagrados, conforme mencionado. (DELGADO, 2015).

1.3 Lei Complementar n.º 103/2000

Pamplona Filho e Villatore (2011, p. 57) retratam que a LC n.º 103/2000 – conhecida equivocadamente como lei do “salário mínimo regional”, pois na verdade refere-se ao “ piso salarial” previsto na CRFB, art. 7º, V – prevê a possibilidade de um piso salarial aos empregados domésticos conforme disposto no art. 1º, § 2º, *in verbis*:

Art. 1º Os Estados e o Distrito Federal ficam autorizados a instituir, mediante lei de iniciativa do Poder Executivo, o piso salarial de que trata o inciso V do art. 7º da Constituição Federal para os empregados que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

(...)

§ 2º O piso salarial a que se refere o *caput* poderá ser estendido aos empregados domésticos. (BRASIL, 2000)

Haveria uma possível inconstitucionalidade deste dispositivo, uma vez que a CRFB não prevê a aplicação do referido preceito constitucional aos trabalhadores residenciais. Barbosa (2008, p. 38) menciona que os domésticos tem como piso salarial mínimo definido pelo governo federal, o qual é corrigido anualmente e que como a legislação não definia ou limitava expressamente a extensão ou complexidade da atividade dos domésticos, afirma que a extensão da LC n.º 103 não teria grande repercussão prática, já que o que prevalecia quanto ao piso salarial dos domésticos continuava sendo o salário mínimo nacional.

Entretanto, há também corrente que defenda sua aplicação aos obreiros do lar, uma vez que consta no mesmo art. 7º, *caput, in fine* “[...] além de outros direitos que visem à melhoria de sua condição social”, por isso estaria permitida a extensão do piso salarial aos empregados domésticos.

O STF manifestou através da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4.432-PR pela validade da referida LC, mantendo entendimento a exemplo da ADI 4.391-RJ, conforme dispôs o Relator Ministro Dias Toffoli (2011):

Assim sendo, o legislador federal, ao editar a **Lei Complementar n.º 103/2000, foi fiel ao sistema constitucional, delimitando os contornos da delegação conferida aos Estados-membros e ao Distrito Federal, autorizando-os a legislar sobre questão específica.** Assim, apesar de a Lei Complementar n.º 103/2000 fazer tal concessão, especificamente para instituir piso salarial, ela o faz de forma restrita, uma vez que somente autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir piso salarial para aqueles segmentos que não possuam piso definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo. Ou seja, a competência legislativa estadual só subsistirá quando existir lacuna de lei federal ou de normas coletivas de trabalho pertinentes. Não existe, portanto, nenhuma lei complementar que autoriza a instituição de piso salarial estadual para as categorias que já têm piso definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho. (grifo nosso)

Destarte, em relação a referida lei foi reconhecida como constitucional pelo STF, é possível asseverar que se aplicava aos empregados domésticos o inciso V do art. 7º da CRFB, ainda que o parágrafo único do mesmo artigo não dispunha de maneira expressa.

1.4 Lei n.º 10.208/2001

A Medida Provisória n.º 1.986 de 13.12.1999, e subsequentes reedições, com a sua conversão na Lei n.º 10.208 de 23.03.2001, através de modificações na Lei n.º 5.859/1972, possibilitou ao empregador no art. 3º-A, por ato voluntário, estender o FGTS ao empregado doméstico, a partir de março de 2000, com efeitos em caso de dispensa sem justa causa para a habilitação perante o sistema do seguro desemprego com o direito a três parcelas, cada uma no valor do salário mínimo, de forma contínua ou alternada, conforme art. 6º-A.

Demonstra-se, assim, que o empregado doméstico se quer teve assegurado a proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, nem mesmo a garantia de emprego prevista para a empregada gestante, só assegurada pela Lei n.º 11.324.

Além disso, o trabalhador doméstico foi contemplado com a sua inserção no sistema de seguro desemprego por ato voluntário do empregador na hipótese de dispensa sem justa causa, conforme o art. 482 da CLT. (DELGADO, 2015), com exceção das hipóteses previstas nas alíneas “c” e “g” e no parágrafo único, *in verbis*:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
 - b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
 - c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;**
 - d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
 - e) desídia no desempenho das respectivas funções;
 - f) embriaguez habitual ou em serviço;
 - g) violação de segredo da empresa;**
 - h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
 - i) abandono de emprego;
 - j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - l) prática constante de jogos de azar.
- Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei n.º 3, de 27.1.1966) (grifo nosso) (BRASIL, 1943)
(grifo nosso)

Os trabalhadores agraciados com o FGTS passavam a ter direito automático ao seguro desemprego. Entretanto, como era facultativo ao empregador recolher o FGTS, acabou não sendo efetiva a referida lei, pois era mais um custo para o empregador.

1.5 Lei n.º 11.324/2006

Mais um avanço ocorreu na legislação da categoria dos trabalhadores domésticos através da Lei n.º 11.324, publicada em 20.07.2006, onde foi ampliado o rol dos direitos da referida classe, apesar do legislador ter deixado algumas lacunas e não ter se atentado há algumas mudanças, como por exemplo, no que concerne a questão do FGTS sobre sua obrigatoriedade ou não, que continuou sendo facultativa. Embora a jurisprudência tenha consolidado vários entendimentos, a Lei n.º 11.324 foi importante, pois pacificou a matéria, conforme demonstra Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 22)

A Lei n.º 11.324 agregou mais quatro direitos: DSR em feriados, 30 dias corridos de férias para períodos aquisitos após sua publicação, garantia de emprego à gestante desde a confirmação até cinco meses após o parto. Alterou a redação da Lei n.º 5859 - no *caput* do

art. 2º - A - assegurando aos domésticos o direito de não sofrerem descontos salariais por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia. Tais utilidades não possuem natureza salarial, além disso, possuem caráter instrumental e são necessários para que o empregado possa desenvolver seu trabalho, por tais motivos não se incorporam à remuneração do doméstico.

Contudo, as despesas referentes à moradia poderão ser descontadas desde que se trate de local diverso da residência em que o serviço é prestado, de acordo com o art. 2º, §1º da Lei, e que tal possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes. Ademais, vedou que as referidas despesas fossem tidas como salário *in natura*, conforme o §2º, caso contrário “o empregador doméstico estaria fadado a ônus excessivo em relação ao empregado doméstico, principalmente no momento de cessão do contrato de trabalho” (BARBOSA, 2008, p. 68). Sobre esse tema Barbosa (2008, p. 66) acrescenta:

A legislação não previa a possibilidade de tais descontos, contudo o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal garante ao doméstico salário mínimo nacionalmente unificado, considerando que este deve suprir as necessidades básicas do trabalhador, entre elas, a de moradia, alimentação, vestuário e higiene. Alguns se utilizavam do entendimento de que o empregado doméstico poderia deduzir o valor relativo aos gastos com o fornecimento desses itens, desde que respeitado o valor razoável e que essa condição fosse precedida de acordo prévio entre as partes, quando da celebração do contrato de trabalho.

Assim, o empregador que cede moradia ao empregado doméstico, teria direito de cobrar aluguel, de modo que se fosse fornecido à moradia fora da residência, deve constar em acordo entre as partes. A cobrança de descontos era aceitável dessa forma mesmo com consentimento tácito (BARBOSA, 2008, p. 67).

O diploma também garantiu à classe dos domésticos o direito às férias anuais remuneradas de 30 dias corridos, que até o momento eram 20 dias úteis, com pelo menos, 1/3 a mais que o salário normal, direito este já garantido pela CRFB, após cada período de 12 meses de trabalho. Igualando-se, assim, ao período de férias dos trabalhadores urbanos e rurais.

Foi também garantida à empregada doméstica gestante a proteção à dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, conforme o art. 4º - A da Lei n.º 5.859. A respeito:

Alguns estudiosos do Direito tratam a referida garantia de emprego como “estabilidade provisória”, contudo, com a devida vênia discordamos desta terminologia, por entendermos que “estabilidade provisória” seria aquela reservada ao dirigente, com mandato eletivo, desde o registro da sua candidatura até um ano após o final do mandato. Para ser demitido, mesmo cometendo falta grave, prevista no art. 482 da CLT, há que passar por inquérito na Justiça do Trabalho, conforme se verifica no art. 494 da consolidação trabalhista, enquanto que a gestante em caso de cometimento de falta grave, poderá ser demitida por justa causa incontinenti, sem apreciação em inquérito na Justiça do Trabalho. (BARBOSA, 2008, p. 73)

Assim, ficou garantido as domésticas o direito ao emprego ou indenização, do momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, configurando uma grande conquista para a categoria. Acrescente-se o fato de que em caso de indenização do período de garantia de emprego, não há que se falar em incidência da contribuição previdenciária.

Além disso, o art. 9º da Lei n.º 11.324 revogou a alínea “a” do art. 5º da Lei n.º 605/1949, assim ampliando o benefício do RSR para além do domingo, incluindo os feriados civis e santos, bem como o pagamento em dobro das horas trabalhadas nos respectivos feriados, para os domésticos.

Foi criado o incentivo fiscal para o empregador doméstico, permitindo-lhe deduzir o Imposto de Renda (IR) desde o ano de 2006 - exercício 2007 - até o ano fiscal de 2011 - exercício 2012 -, as contribuições previdenciárias patronais mensais (inclusive sobre o 13º salário e terço de férias), respeitados o teto de um salário mínimo como salário de contribuição e o lançamento de um único empregado, assim expõe os arts. 1º e 8º da Lei n.º 11.324. Autorizou de acordo com o art. 2º da Lei n.º 11.324 ainda o recolhimento da guia única até 20 de dezembro, das contribuições relativas ao mês de novembro e ao 13º salário (DELGADO, 2015).

1.6 A Emenda Complementar n.º 72/2013

Em 02 de abril de 2013 foi promulgada a EC n.º 72, que foi reconhecida como uma vitória para a categoria dos trabalhadores domésticos e que alterou a redação do parágrafo único do art. 7º da CRFB, com o objetivo de estabelecer uma igualdade entre os domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.

Trata-se, portanto de uma lei que ampliou o rol dos direitos dos trabalhadores domésticos previstos na redação original da CRFB. Estendeu mais 16 novos direitos, dos 34 incisos do rol, antes da referida emenda constavam apenas nove em seu favor. Alguns direitos tem caráter multidimensional como: duração do trabalho, tutela à saúde e segurança no trabalho; seguro contra acidentes de trabalho a cargo do empregador, sem excluir a indenização, negociação coletiva trabalhista. Entretanto, não garantiu a igualdade de direitos trabalhistas, uma vez que muitos direitos ainda necessitavam ser regulamentados. Veremos no item seguinte acerca da eficácia imediata ou não desses direitos.

Em face da realidade combatente mencionada, era nítida a restrição antes imposta no art. 7º, parágrafo único da CRFB, aos trabalhadores domésticos, quando assegurava apenas alguns direitos em contraposição aos trabalhadores rurais e urbanos, ao retratar que eram assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social. O que a EC n.º 72 foi bastante oportuna ao alterar o mencionado artigo assegurando os incisos I, II, III, IX, X, XII, XIII, XV, XVI, XXII, XXV, XXVI, XXVIII XXX, XXXI e XXXIII. Sobre o reconhecimento das Convenções Coletivas e Acordos Coletivos:

Assim, conclui-se que, ainda que organizados em sindicatos, pela definição legal de convenções e acordos coletivos, os trabalhadores domésticos sequer podem celebrar tais acordos, tendo em vista que seus empregadores não pertencem a categoria econômica. (BARBOSA, 2008, p. 56)

Apesar da contraposição relativa aos empregadores de não pertencerem à categoria econômica devido à natureza não lucrativa dos serviços prestados para o empregador doméstico, condiz retratar que a EC n.º 72 considerou o reconhecimento das convenções coletivas e acordos coletivos.

Segundo Maciel (2016, p. 54) uma vez que a camada de empregados domésticos pleiteavam mudanças, principalmente no que se pese a igualdade dos direitos em relação aos trabalhadores urbanos e domésticos, surgiram diversas Propostas de Emenda à Constituição (PECs) a exemplo das 58/2011, 59/2011, 62/2011 e 64/2011 do Senado e 114/2011 da Câmara, sendo promulgada em 2 de abril de 2013 a EC n.º 72 – oriunda da PEC n.º 66/2012 (número no Senado) e n.º 478/2010 na Câmara dos Deputados de onde se originou, conhecida como “PEC das domésticas”.

1.6.1 Efeitos da Emenda Constitucional n.º 72/2013

Ensina José Afonso, “Uma norma só é aplicável na medida em que é eficaz.” (SILVA, 2003, p. 60), o que o mesmo conclui, que aplicabilidade e eficácia são aspectos diferentes do mesmo fenômeno, ou seja, uma norma constitucional aplicável não tem o mesmo sentido que uma norma constitucional eficaz.

A primeira é a concretização da pretensão normativa, enquanto que a segunda é a possibilidade de materialização. Segundo Silva (2003, p. 60), se a norma não dispõe de todos os requisitos para sua aplicação aos casos concretos, falta-lhe eficácia, não dispõe de aplicabilidade. Esta se revela, assim, como possibilidade de aplicação. Desse modo, para que haja essa possibilidade, a norma há que ser capaz de produzir efeitos jurídicos.

As normas constitucionais possuem tríplice característica quanto a sua aplicabilidade e eficácia, sendo: de eficácia plena, contida e limitada, esta última também conhecida como reduzida. A característica básica diferenciadora está no grau de eficácia de cada norma.

Conforme a classificação do referido constitucionalista, as normas constitucionais de eficácia plena são as de aplicabilidade imediata, ou seja, são capazes de produzir seus efeitos imediatamente a partir de sua entrada em vigor.

As de eficácia contida, apesar do mesmo potencial de imediatividade, possuem sua eficácia com limites conforme as circunstâncias. Já as normas de eficácia limitada não produzem seus efeitos básicos por não haver regulamentação suficiente cabendo tal incumbência ao legislador ordinário, ou porque a CRFB impôs termo ou condição, dentre outros fatores.

Assim, as normas de eficácia plena são de aplicabilidade imediata, direta e integral, enquanto que as de eficácia contida são de aplicabilidade imediata, direta, porém não integral. Por último, as normas de eficácia limitada são de aplicabilidade mediata, indireta e reduzida. A norma de eficácia plena basta sua descrição na Constituição, pois prescinde de regulamento posterior ou vontade do legislador ordinário para sua consecução.

Acerca do exposto, analisando-se os novos direitos trabalhistas estendidos aos empregados domésticos através da EC n.º 72, é possível concluir que alguns contêm eficácia plena sendo de aplicabilidade imediata, ou seja, não dependem de regulamentação e por isso passaram a surtir efeito a partir da publicação da referida emenda. Os direitos de eficácia

plena estão dispostos no parágrafo único, art. 7º: VII, X, XIII, XVI, XXII, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII. Assim, podemos destacar os seguintes direitos garantidos com efeito imediato e imperativo, conforme retrata Delgado (2015, p. 407 e 408):

- a) garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- b) proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- c) duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva;
- d) remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal. Importante relatar neste item que o trabalhador doméstico não recebia adicional noturno, trabalhando e recebendo sua hora normalmente;
- e) redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- f) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- g) proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil
- h) proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- i) proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos, e qualquer trabalho aos menores de 16 anos ressalvada a condição de aprendiz a partir dos 14, dispositivo complementado pela LC n.º 150 com vedação a trabalho doméstico a qualquer menor de 18 anos.

Os demais direitos fundamentais estendidos à categoria dos trabalhadores domésticos na referida emenda que dependem de regulamentação infraconstitucional por meio de lei (DELGADO, 2015, p. 408) estão estipulados nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII do art. 7º da CRFB e dependem das “[...] condições estabelecidas em lei [...]”, ou seja, necessitam de norma posterior para sua plena efetivação. São eles:

- a) relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que prevê indenização compensatória;
- b) seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- c) FGTS;
- d) remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

- e) salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
- f) assistência judiciária gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas;
- g) seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Santos, Ana (2015, p. 12) retrata que mesmo os direitos pendentes de regulamentação à época da publicação da referida emenda ainda que de eficácia limitada deveriam ser aplicados aos empregados domésticos, pois a fim de se alcançar a proteção trazida pelo novo dispositivo constitucional caberia uso, inclusive de analogia, para complementar as lacunas deixadas conforme art. 4º do Decreto-Lei n.º 4.657/1942 (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro).

Manifestaram Bentivoglio e Freitas (2014, p. 231) sobre a ocasional equiparação dos direitos trabalhistas aos domésticos, pois a EC n.º 72 poderia trazer impactos negativos, como a elevação nos custos para se manter um empregado doméstico, o que acarretaria aumento no número de demissões e, por conseguinte, o crescimento do trabalho informal haja vista a provável diminuição de ofertas para este trabalho. Nesse sentido, explica Gisele Leite (2013):

Também haverá a criação de um sistema simplificado de recolhimento dos encargos do emprego doméstico, a fim de evitar a sobrecarga no orçamento das famílias e possíveis demissões geradas pelo aumento nas despesas dos empregadores. De qualquer forma, a promoção da igualdade de direitos para os trabalhadores em geral, promovendo a equiparação dos trabalhadores domésticos significa mais um progresso na promoção do Estado de Direito e na defesa da dignidade da pessoa humana. Ajustes se farão necessários, sem dúvida, mas todos esses sacrifícios propiciarão a formação de uma sociedade livre, justa e solidária, partilharemos os ônus para colhermos os bônus.

Várias críticas foram realçadas à EC n.º 72. O principal motivo delas foi a elevação dos custos para o empregador e a burocratização da relação de trabalho entre empregado doméstico e empregador. O desemprego e consequente aumento da procura pela diarista eram outros fatores para a crítica. Realmente, as consequências econômicas não devem ser ignoradas no momento da implantação de novas regras trabalhistas e da instituição de novos direitos, sob pena de se criar a chamada “proteção que desprotege”, todavia, não pode ser utilizado como empecilho para implementação de direitos humanos.

Embora a Emenda tenha constituído avanços a categoria dos domésticos, não estabeleceu a igualdade dos domésticos aos empregados urbanos e rurais, uma vez que os incisos do art. 7º da CRFB identificados abaixo continuaram excluídos dos domésticos:

- XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.
- XXVII – proteção em face da automação, na forma da lei;
- XXXIV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Ademais, o inciso XXIII que retrata “[...] adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei” também não foi consagrado para os domésticos. Souza Júnior (2015, p. 36) considera incoerente negar esse benefício ao mesmo tempo em que se concedeu através de normas de higiene, saúde e segurança a redução dos riscos pertinentes à atividade doméstica, conforme confere o inciso XXII, além do “[...] seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa” previsto no inciso XXXVIII.

Entretanto, há que se considerar que embora não haja tal previsão, caso o empregado seja acometido por doenças ou sofra sinistros em razão de insalubridade, penosidade ou periculosidade, não estará o empregador livre da reparação patrimonial em função da responsabilidade civil.

Inicialmente a PEC buscava a revogação do parágrafo único do art. 7º da CRFB, isto é, estender aos domésticos todos os direitos previstos no mencionado rol. Entretanto, como recorda Santos, Ana (2015, p. 06), para justamente não haver tentativas de interpretação no sentido exatamente contrário, o de excluir os direitos já garantidos aos obreiros residenciais, é que foi modificado o texto da PEC de forma que se alterou o parágrafo único para incorporar os novos benefícios aos domésticos. O argumento principal para não aplicarem todo o rol do art. 7º aos domésticos era porque nem todos os direitos do citado rol seriam aplicáveis à classe dos domésticos, como por exemplo: participação nos resultados ou lucros separados da remuneração (inciso XI) e a vedação de diferenciação entre trabalho técnico, manual e intelectual (inciso XXXII).

Apesar da evolução fornecida pela EC n.º 72, Santos, Ana (2015, p. 16) comenta sobre a lei aprovada: “[...] de um modo geral, é incompleta e mal redigida, de modo que exige um contínuo esforço de interpretação e integração por parte dos operadores do Direito”.

1.7 Lei n.º 12.964/2014

Em 8 de abril de 2014 foi promulgada a Lei n.º 12.964, a qual incluiu alterações na Lei n.º 5.859 que até então regulamentava a função dos empregados domésticos brasileiros, acrescentando o art. 6º-E com três parágrafos. O diploma legal trouxe parâmetros para aplicação da multa, isto é, a gravidade da penalização levava em consideração o tempo de serviço do empregado, a sua idade, o número de empregados que o tomador tinha e o tipo de infração.

A pena seria ainda mais grave se o empregador deixasse de anotar na CTPS a remuneração e a data de admissão do empregado doméstico, sendo a multa elevada em pelo menos 100%, podendo ser reduzido esse percentual se o empregador voluntariamente reconhecesse o tempo de admissão retroativo do empregado pagasse as contribuições previdenciárias cabíveis. Por fim, a referida lei ainda concedeu 120 dias para os empregadores domésticos regularizarem sua situação contratual com seus servidores, portanto, a partir de agosto de 2014 os empregadores que não se encontravam de forma regular teriam que pagar multa de R\$805,06. A princípio, a lei gerou uma expectativa acerca de como se daria a fiscalização, pois a CRFB assegura no art. 5º, inciso XI que:

A casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial.

Esta norma, que perdeu efeito por conta da revogação total da Lei n.º 5.859/1972, ainda impulsionou a criação da Portaria n.º 2.020/2014 do antigo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), pois foi transformado pela Lei n.º 13.266, de 05.04.2016, em Ministério do Trabalho e Previdência Social, que por sua vez, foi transformado pela Lei nº 13.341, de 29.09.2016, em Ministério do Trabalho, bem como da Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho n.º 110/2014. Por essas normas, os fiscais do Ministério do Trabalho realizam a fiscalização de forma indireta, o que consiste em atuação após denúncia de

qualquer pessoa ou parente próximo para, posteriormente, notificarem o empregador, com a indicação de toda documentação a ser apresentada, bem como, dia, hora e unidade descentralizada do Ministério do Trabalho para a apresentação dos referidos documentos. Caso o empregador não comparecesse poderia receber a advertência cabível (SECKLER, 2014).

1.8 Influências da Organização Internacional do Trabalho

O mundo tem mais de 52 milhões de empregados domésticos, 7,2 milhões deles no Brasil, e em sua grande maioria (83%) é mulheres com proteção social insuficiente, segundo estudo sobre o tema publicado pela OIT (BRASIL é o maior..., 2016). Arantes (2013) retrata que a aprovação da Convenção n.º 189 da OIT indica o desejo da sociedade de banir a desigualdade de tratamento e assegurar dignidade aos milhões de empregados domésticos de todo o mundo.

Arantes (2016, p. 12) aduz que a OIT, há quase 100 anos, já havia aprovado a Convenção limitando a jornada semanal de todos os trabalhadores em 48 horas semanais. Porém, em contraposição, na realidade, de acordo com dados da Pesquisa Nacional para Amostra de Domicílios realizada em 2007, 35,5% dos ocupados trabalharam em jornada superior a 44 horas semanais e 20,3% trabalharam de 48 semanais. Comprova-se assim que maioria dos domésticos brasileiros executam jornadas longas. Entre as medidas assecuratórias de direitos humanos para os domésticos se confere: idade mínima, proteção contra assédio e violência, respeito à privacidade e pagamento regular de salário.

Conforme retrata Mazzouli (2015, p. 906), antecedente que mais contribuiu para a formação do Direito Internacional dos Direitos Humanos foi a OIT, criada, finda a Primeira Guerra Mundial, com o objetivo de estabelecer critérios básicos de proteção ao trabalhador, regulando sua condição no plano internacional.

A abertura e o novo dimensionamento do Direito Internacional do Trabalho, depois da proclamação e entrada em vigor de tais normas internacionais, acabaram influenciando também os direitos internos de diversos países a preocupar-se com a normativa interna de proteção dos trabalhadores. A OIT foi constituída pelo Tratado de Versailles, mais especificamente pela sua Parte XIII, no ano de 1919, em que se anexou um projeto de criação de uma instituição permanente voltada às questões laborais.

As finalidades da OIT estão ligadas ao que expressamente proclama o preâmbulo de sua Constituição e a Declaração de Filadélfia, que é anexa ao convênio constitutivo da Organização, conforme expõe o art. 1º da Constituição. O preâmbulo declara, inicialmente, que "a paz, para ser universal e duradoura, deve assentar sobre a justiça social", destacando, a seguir, que "existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais".

No final, diz que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão de obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio 'para igual trabalho, mesmo salário', à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas.

Assim, segundo Mazzouli (2015, p. 1118) essas afirmações definem os três motivos inspiradores da criação da OIT: o sentimento de justiça social, o perigo de injustiça social e a similaridade das condições de trabalho na ordem internacional, como meio de "evitar que os esforços de certas nações desejosas de melhorar a sorte dos seus trabalhadores possam ser obstados pela não adoção, por outros países, de regimes de trabalho realmente humanos". Observa-se que pela análise histórica em que a Organização foi criada, esses objetivos refletem o legado negativo deixado pela Primeira Guerra Mundial, que agravou a miséria e a degradação dos trabalhadores.

No art. 3º da Declaração de Filadélfia, estão como finalidades a plenitude do emprego e a elevação dos níveis de vida; o emprego de trabalhadores nas ocupações em que possam ter a satisfação de trabalhar; o favorecimento das possibilidades de formação profissional e facilitação das transferências e migrações de trabalhadores e de colonos, dando as devidas garantias a todos os interessados; a adoção de normas referentes aos salários e às remunerações, ao horário e às outras condições de trabalho, a fim de permitir que todos usufruam do progresso e, também, que todos os assalariados, que ainda não o tenham, percebam, no mínimo, um salário vital; o asseguramento do direito de ajustes coletivos; o incentivo à cooperação entre empregadores e trabalhadores para melhoria contínua da

organização da produção e a colaboração de uns e outros na elaboração e na aplicação da política social e econômica; a ampliação das medidas de segurança social, a fim de assegurar tanto uma renda mínima e essencial a todos a quem tal proteção é necessária, como assistência médica completa; o asseguramento de uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações; a garantia da proteção da infância e da maternidade; a obtenção de um nível adequado de alimentação, de alojamento, de recreação e de cultura; e a garantia das mesmas oportunidades para todos em matéria educativa e profissional.

Na CRFB, o inciso IV do art. 1º consta a valorização do trabalho como sustentáculo para a ordem econômica, também o art. 193 de onde se lê que o primado da atividade laboral é a base para a ordem social. Tudo isso para respaldar e afirmar o direito social ao trabalho como requisito para a dignidade da pessoa humana que também figura como um dos fundamentos da CRFB em seu art. 1º, III. Além do mais, as condições dignas de trabalho são a finalidade do direito dos trabalhadores, é através delas que os obreiros conseguem desenvolver a condição social insculpada no *caput* do art. 7º da Constituição.

Para alcançar a dignidade, a CRFB estipula no art. 3º, os objetivos para a garantia dos direitos sociais, tal como, os direitos trabalhistas. A redução das desigualdades sociais e regionais além da erradicação da marginalização e da pobreza, a construção de uma sociedade justa, livre e solidária, a garantia do desenvolvimento do nacional e a promoção do bem para todos, sem distinção quanto à raça, sexo, idade, cor, origem ou qualquer outra forma de discriminação.

Nesse sentido, durante a 100ª Conferência Internacional do Trabalho ocorrida em 16 de junho de 2011 foi aprovada a Convenção n.º 189 sobre o trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos. O art. 19 da Convenção n.º 189 ressalva a aplicação de outros diplomas internacionais mais favoráveis aos empregados domésticos em detrimento próprio, ou seja, se o Estado-membro possuir diploma legal mais vantajoso ao obreiro, a Convenção n.º 189 terá aplicação apenas subsidiária.

Maciel(2016, p. 49) especifica alguns artigos da Convenção, como o conceito de empregado doméstico localizado no art. 1º: “o empregado ou empregada que execute trabalho para ou em um domicílio ou mais de um. A previsão de um prestador de serviços esporádicos ou ocasionais não é considerado doméstico, como, por exemplo, a diarista”.

O art. 2º afirma que a referida Convenção se aplica a todos os empregados domésticos, podendo qualquer Estado-membro que a ratifique excluí-la de seu âmbito de aplicação se

houver outra legislação que salvguarde os domésticos de modo equivalente ou melhor. O art. 3º menciona que os Estados-membros deverão proteger de forma efetiva os direitos humanos, bem como promovê-los conforme os ditames da presente convenção, sendo que deverá a nação concretizar os princípios e direitos fundamentais do trabalho como liberdade sindical e associação, igualmente, o direito à negociação coletiva e a erradicação do trabalho infantil. No art. 4º aduz sobre a eliminação de todas as formas de trabalho obrigatório ou forçado e da discriminação em matéria de ocupação e emprego.

Em seu art. 5º, determina que os Estados-membros devem de maneira efetiva, garantir proteção aos domésticos contra o assédio, a violência e o abuso. O art. 6º consta que se garanta aos empregados do lar condições de trabalho decente e aos que residem onde trabalham, mais ainda, que tenham sua privacidade respeitada. O art. 7º manifesta sobre o mandamento às nações para assegurar aos trabalhadores que sejam inteirados de suas condições de trabalho de forma fácil e acessível em seus contratos, instrumentos nos quais devem constar informações presentes no rol deste artigo, dentre elas direitos sobre férias, descanso, remuneração e seu método de cálculo.

No art. 8º da referida convenção é retratado sobre as disposições visando à proteção dos domésticos migrantes. O art. 9º traz algumas garantias para os trabalhadores, como negociar com o empregador se residirão ou não no domicílio onde obrarem. Já aos que de fato morarem no trabalho não devem ser obrigados a acompanhar seus empregadores durante suas férias ou descanso semanal e diário, além da curiosa previsão de que os empregados tenham durante as viagens o direito de manter consigo sua identidade e demais documentos.

O art. 10, por sua vez, menciona sobre a jornada de trabalho dos empregados residenciais, pede tratamento idêntico ao dispensado aos demais empregados no que diz respeito às horas de trabalho normais e à compensação das extraordinárias, bem como as férias e os períodos de descanso, determinando que o semanal seja pelo menos de 24 horas consecutivas e aduz que o tempo em que o trabalhador, não dispondo de seu tempo livre, estiver à disposição do patrão receba para tanto, isto é, para que seja pago esse período como horas trabalhadas.

O art. 11 requiere um salário mínimo ao doméstico sem diferenciação por sexo. Consta no art. 12 que os salários devem ser pagos mensalmente e em dinheiro, salvo se contiver no ordenamento nacional previsão em acordo coletivo que autorize por cheque, transferência bancária, ordem de pagamento ou qualquer outro meio legal, desde que consinta o empregado. Ainda este artigo dispõe sobre o pagamento de parte do salário *in natura* desde

que previsto e não desfavorável ao obreiro. O art. 13 da Convenção n.º 189 menciona que o empregado doméstico tem direito ao ambiente saudável e seguro para trabalhar.

O art. 14 dispõe que os obreiros do lar fazem jus à proteção referente à maternidade e à seguridade social da mesma forma que outros trabalhadores. Com o intuito de proteger os domésticos consta no art. 15 o dever dos Estados membros de regular o funcionamento das agências privadas de emprego, propiciar meios pelos quais os empregados possam reclamar e denunciar as práticas fraudulentas e os abusos cometidos pelas referidas entidades, inclusive prevendo sanções às mesmas. Ademais, os Estados-membros devem garantir que não sejam descontadas da remuneração dos empregados as taxas para estas agências. Além disso, o art. 16 afirma que os obreiros residenciais devem ter acesso à jurisdição ou a outros meios para resolver conflitos como os outros trabalhadores.

O art. 17 do acordo retrata que os Estados-membros filiados deverão possibilitar meios para garantir o cumprimento da legislação nacional no que tange à salvaguarda dos servidores residenciais, de forma que todos têm de desenvolver a inspeção do trabalho, aplicando normas e sanções previstas e também regulamentar como se dará o acesso à residência para inspeção respeitando a privacidade. O art. 18 consta que as disposições da respectiva convenção deverão ser postas em prática através dos acordos coletivos, da legislação nacional ou outras formas considerando as peculiaridades de cada país, além de aplicar ou adaptar normas especificamente para os empregados domésticos.

Dos arts. 18 ao 26, com exceção do art. 19, constam atos para que os Estados membros possam aderi-la, ressaltando seu caráter de obrigatoriedade somente aos Estados membros filiados e a contar 12 meses do momento em que duas ratificações são registradas. Igualmente, como proceder na implantação da presente convenção e que a mesma só passará a valer para o Estado-membro contados 12 meses do registro de sua ratificação.

O Brasil até hoje não ratificou a Convenção n.º 189 da OIT. Por sua vez, a atividade normativa da OIT consiste basicamente na elaboração de convenções e recomendações internacionais do trabalho, com a finalidade de promover justiça social entre os Estados, de maneira equitativa e de modo que não exista concorrência desleal entre eles. Conforme preceitua Mazzouli (2015, p. 1128):

A diferença entre as convenções e as recomendações da OIT é somente formal, uma vez que, materialmente, ambas podem tratar dos mesmos assuntos. Em sua essência, tais instrumentos nada têm de diferente de outros tratados e declarações internacionais de proteção dos direitos humanos:

versam sobre a proteção do trabalho e do trabalhador e um sem número de temas a estes coligados. Mas, formalmente, ambas se distinguem, uma vez que as convenções são tratados internacionais em devida forma e devem ser ratificadas pelos Estados-Membros da Organização para que tenham eficácia e aplicabilidade no seus respectivos Direitos internos, ao passo que as recomendações não são tratados e visam tão somente sugerir ao legislador de cada um dos países vinculados à OIT mudanças no seu Direito interno relativamente às questões que disciplina.

Oportuno destacar que se verificam no texto da convenção ora em estudo, diversos direitos semelhantes aos pretendidos pela nova Declaração Universal dos Direitos Humanos:

Art. XXIII

§ 1º. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

§ 2º. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

§ 3º. Todo ser humano que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

§ 4º. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

Art. XXIV – Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas. (UNESCO, 1948)

A Constituição da OIT, promulgada pelo Decreto n.º 25.696/1948, em seu art. 19, § 5º, “a” aduz que será dada ciência da convenção para que os Estados-membros possam ratificar e também no art. 19, § 6º, “a” menciona que os Estados-membros tomarão conhecimento da recomendação para efetivar seu conteúdo através de lei nacional ou por qualquer outra forma em seu ordenamento. Entretanto, não é possível a aplicação imediata dos efeitos da Convenção n.º 189 da OIT no Brasil, ou seja, é preciso se respeitar o regramento pertinente para integração do acordo ao direito nacional, através de processo jurídico do qual fazem parte as etapas de ratificação, promulgação e publicação do diploma jurídico. Há duas formas de se incorporar tratados, convenções ou outros atos internacionais à legislação pátria, ambas previstas na CRFB.

A primeira forma o Congresso Nacional aprova o regulamento através de decreto legislativo por maioria simples lhe concedendo hierarquia de lei, dispensando sanção presidencial, procedimento baseado nos arts. 47 ao 49 da CRFB. Ao fim desta etapa, o

Presidente da República deve consignar a ratificação na Repartição Internacional do Trabalho. Após isso, o Chefe do Executivo publica decreto de promulgação no qual constará o decreto legislativo, a data do registro na OIT, a data de início da vigência no país e o texto aprovado na língua pátria com a determinação para que seja cumprido e executado.

A segunda forma é disposta no art. 5º, § 3º da Constituição incluída pela EC n.º 45/2004: “Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”.

Acredita-se que a Convenção n.º 189 da OIT deve ser incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro através da segunda forma e, por conseguinte, deverá ter a qualidade de EC, assim expõe Mazzouli (2015, p. 1134):

A dúvida que surge na doutrina diz respeito à aparente obrigatoriedade de serem tais convenções ratificadas pelo Presidente da República, uma vez aprovadas pelo Congresso Nacional, tendo em vista que o art. 1º 9, § 5º, alínea b, da Constituição da OIT, dispõe que, tratando-se de uma convenção, cada Estado-membro "compromete-se a submeter, dentro do prazo de um ano, a partir do encerramento da sessão da Conferência (...) , a convenção à autoridade ou autoridades em cuja competência entre a matéria, a fim de que estas a transformem em lei ou tomem medidas de outra natureza". Apesar de o tratado da OIT não se referir expressamente à obrigatoriedade dessa ratificação, esta, entretanto, pareceu a Celso de Albuquerque Mello uma consequência lógica, "principalmente levando-se em consideração a natureza social destas convenções e ainda ser o nosso século caracterizado pelo conflito social que só tende a se agravar". Nesse caso, entendeu a referida doutrina que uma vez referendada a convenção pelo Poder Legislativo, a ratificação do Presidente da República deixaria de ser um ato discricionário para tornar-se obrigatório.

Mello (1996, p. 77 a 80) informa que sobre o tratado constitutivo da OIT no art. 19, item 5, b, no que se refere à convenção, e item 6 b, no que se refere à recomendação, as convenções devem ser submetidas às autoridades competentes para que estas a transformem em lei. O único órgão capaz de fazer leis é o Poder Legislativo, não denotando função típica do Executivo este dever. Assim, a melhor interpretação do tratado constitutivo da OIT é a de que ele obriga a submissão das convenções internacionais do trabalho à manifestação do Congresso Nacional, sendo certo que, uma vez referendadas por este Poder, deverão ser obrigatoriamente ratificadas pelo Executivo.

Nesse contexto, a CLT no art. 8º da CLT prevê a possibilidade para a Justiça do Trabalho, bem como para as autoridades administrativas aplicarem subsidiariamente matéria de direito comparado em caso de lacuna de lei ou contratual. Portanto, a convenção em apreço pode ser aplicada mesmo enquanto não for aprovada.

Com a LC n.º 150, o país passou a atender todas as exigências da Convenção. Entretanto, para ser signatário, é preciso que a deliberação seja aprovada nas Comissões de Trabalho; de Constituição, Justiça e Cidadania e ainda passar pelo Senado Federal. Até o momento, a Comissão de Relações Exteriores e Defesa Nacional da Câmara dos Deputados, em Brasília, DF, aprovou a Mensagem Presidencial que propõe o Brasil ser signatário da Convenção n.º 189/2011 (LEI complementar..., 2017).

Outras convenções da OIT importantes para o empregado doméstico é a Convenção n.º 182/1999 que tem como premissa categórica a proteção às crianças e aos adolescentes, em face ao perverso sistema de exploração do trabalho doméstico, inclusive, retrata sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para sua eliminação e a Convenção n.º 138/1973, que retrata sobre a idade mínima para admissão para fins empregatícios. Ambas são ratificadas pelo Brasil. Pelo exposto, pode se afirmar que a missão primordial da OIT continua a ser a melhoria das condições de trabalho de todos os seres humanos.

1.9 Lei Complementar n.º150/2015

A LC n.º 150, conforme determinado por seu art. 47, tem o objetivo de regulamentar os direitos que haviam sido estendidos aos trabalhadores domésticos através da EC n.º 72, que não são de aplicabilidade imediata e que não possuíam qualquer regulamentação, pois não haveria efeito prático a extensão dos incisos do art. 7º sem lei para regulamentá-los, tendo regulamentado em pouco mais de dois anos, o que enseja motivo de destaque no ordenamento jurídico-trabalhista brasileiro.

É possível afirmar que a LC n.º 150 foi além do seu objetivo meramente regulamentador da EC n.º 72 e instituiu um novo microssistema jurídico de regulação e proteção do trabalho doméstico no Brasil (LEITE, C. L. L., 2015). Foi assegurada a categoria de trabalhadores domésticos novos direitos que não figuraram no parágrafo único do artigo 7º da CRFB.

Ademais, é importante ressaltar que o art. 19, *caput*, da referida lei estabelece a aplicação subsidiária, no que couber, das seguintes normas: Lei n.º 605, de 5 de janeiro de 1949, que dispõe sobre RSR; Lei n.º 4.090, de 13 de julho de 1962, que dispõe sobre o 13º salário e a gratificação natalina para os trabalhadores; Lei n.º 4.749, de 12 de agosto de 1965, que dispõe sobre o pagamento da gratificação de natal; Lei n.º 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que dispõe sobre vale-transporte e, subsidiariamente, a CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.

Embora o advento da EC n.º 72, a qual alterou o art. 7º, parágrafo único da CRFB, tenha ampliado os direitos trabalhistas aos empregados domésticos, os mesmos finalmente foram equiparados aos empregados rurais e urbanos. Entretanto, há diferenças em relação aos empregados rurais e urbanos, devido às particularidades de seus contratos de trabalho.

Uma das principais alterações contempladas refere à quantidade de dias para que se caracterize ou não vínculo de emprego, já que a Lei n.º 5.859, atualmente revogada pela referida LC n.º 150, não retratava claramente sobre esse conceito. Para ser enquadrado como empregado doméstico contínuo, e não trabalhador doméstico descontínuo, assim denominado como diarista doméstico, sendo a continuidade um requisito indispensável, o trabalhador deve laborar no âmbito residencial por mais de dois dias na semana, ou seja, de forma contínua. Até dois dias o trabalhador se enquadra como diarista. Tal alteração, por exemplo, faz jus para que não haja mais decisões contrapostas entre os tribunais, nesse caso.

Desse modo, convém apreciarmos a importância inegável da EC n.º 72, entretanto, a promulgação da LC n.º 150 foi ainda mais justa ao concernir como, por exemplo, direitos antes não assegurados tal como a obrigatoriedade do seguro desemprego, do adicional noturno e do salário-família aos empregados domésticos.

A referida lei foi oriunda do Projeto de Lei do Senado n.º 224/2013 convertido em Projeto de Lei Complementar n.º 302/2013 na Câmara cuja justificação reconheceu o avanço e o valor histórico promovido pela Lei n.º 5.859/1972, porém constatou a necessidade de uma nova lei.

Como destacado por Santos, Ana (2015, p. 15 e 16), entendeu-se que a LC n.º 150 deveria se originar de LC, pois dentre outros atributos, ela tinha a função de regulamentar o inciso I do art. 7º da CRFB, no qual consta expressamente a necessidade de tal lei. Porém, a autora entende que retardaram o andamento do projeto de lei por parte dos legisladores para ser aprovado somente após as eleições de 2014, a fim de que não causasse descontentamento

na população. A Lei n.º 8.036/1990, por exemplo, que regulamenta o FGTS, esta, aprovada por rito de Lei Ordinária e cuja constitucionalidade jamais foi alegada mesmo versando sobre matéria congênere. Ademais, continua a autora, a referida lei é extravagante na medida em que trata de assuntos previdenciários, trabalhistas e tributários e teve dois vetos da Presidenta da República durante seu trâmite legislativo.

O primeiro dispositivo vetado foi o §2º do art. 10, que estenderia aos vigilantes e a outras atividades a possibilidade de as partes estabelecerem escala de 12 horas consecutivas de trabalho por 36 horas seguidas de descanso com a respectiva forma de remuneração. O Substitutivo n.º 5/15 da Câmara dos Deputados estendeu para a categoria dos vigilantes este sistema; contudo, este dispositivo foi vetado, pois a Presidente entendeu que essa matéria seria estranha ao objeto da lei e com características distintas, conforme retrata Gomes (2015).

O outro veto refere-se ao rol de motivos para demissão por justa causa. O inciso VII do art. 27 incluiu a possibilidade de demissão por justa causa no caso de violação de fato ou circunstância íntima do empregador ou da família. A Presidente entendeu que esse inciso era amplo e impreciso e daria margem a fraudes, além de trazer insegurança para o trabalhador doméstico.

Em relação à eficácia temporal, aos contratos já findados, é possível afirmar que não há grandes controvérsias, pois diante do princípio constitucional geral da irretroatividade das leis, a LC n.º 150 não gerará efeitos. Da mesma forma, não há dúvida quanto à sua incidência aos contratos surgidos após sua publicação, uma vez que a lei alcançará a todos.

2 O EMPREGADO DOMÉSTICO E SUAS PECULIARIDADES

A definição jurídica de empregado doméstico no Brasil vem se modificando com o passar do tempo. O art. 7º, “a”, da CLT afirma serem domésticos “[...] os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”.

A Lei n.º 5.859, definiu o empregado doméstico em seu art. 1º como aquele que “presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas”. Preceitua Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 28) que essa lei preferiu adotar técnica legislativa mais simples, o que não significa que os elementos fáticos jurídicos gerais não se enquadrem. A LC n.º 150, também definiu o trabalhador doméstico em seu artigo 1º, *in verbis*:

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. (BRASIL, 2015).

Assim, também refere à jurisprudência atual do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 19ª região:

Ementa empregado doméstico. Inexistência de vínculo empregatício. O contrato de empregado doméstico é um contrato regido pelas recentes alterações trazidas com a publicação da lei complementar 150/2015, com novos direitos aos empregados domésticos, dentre os quais destaco os seguintes elementos para sua caracterização: 1) prestação de serviço de natureza não lucrativa; 2) à pessoa física ou à família, no âmbito residencial das mesmas e 3) continuamente, ou seja, sem interrupção. No caso em comento, não havendo prova nos autos do alegado trabalho doméstico pelo de cujus, já que ausente a continuidade dos serviços e a subordinação, não há como enquadrar o reclamante nos limites da Lei Complementar 150/2015, sendo indevidos os títulos postulados na inicial. (TRT-19 - RO: 00009501120165190061 0000950-11.2016.5.19.0061, Relator: Anne Inojosa, Data de Publicação: 09/06/2017)

De acordo com Delgado (2015, p. 394), empregado doméstico é a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas.

Em relação ao termo *doméstico*, Martins (2009, p. 06) trouxe a seguinte definição:

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

O empregado doméstico é uma modalidade especial da figura jurídica de empregado por possuir alguns elementos que o distingue do padrão celetista imperante. Por esta razão, o empregado doméstico não é regido pela CLT, mas por uma legislação específica. Assim, pode aferir que integram a categoria dos trabalhadores domésticos, desde que preenchidos simultaneamente todos os requisitos da relação de trabalho doméstico o cozinheiro; a governanta; a babá; a lavadeira; o faxineiro; o vigia; o motorista particular; o jardineiro; o caseiro; o acompanhante de idosos; dentre outros (LEITE, C. L. L., 2015).

2.1 Requisitos para a identificação do empregado doméstico

Diante de todas as definições, é possível notar que existem requisitos necessários para a caracterização do empregado doméstico que devem ser observados. Imprescindível retratar que todos os elementos devem ser pressupostos na relação jurídica para que configure o vínculo empregatício. Conforme doutrina de Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 27), os elementos fático-jurídicos gerais (pessoa física prestadora de serviços com pessoalidade, onerosidade, subordinação e continuidade) asseguram a condição de existência à relação empregatícia, ao passo que os elementos fático-jurídicos especiais (serviços prestados para a pessoa física ou família em residência do empregador ou em função da residência sem fins lucrativos) reservam a condição de particularidade e especificidade das relações empregatícias tuteladas pelo Direito do Trabalho. Nesse sentido, será retratado cada requisito a seguir.

2.1.1 Elementos fáticos jurídicos gerais

2.1.1.1 Pessoa natural como prestadora de serviço

Para Martins (2009), é necessário que o empregado doméstico seja uma pessoa física, a qual possui seus direitos tutelados pela legislação trabalhista, pois não há possibilidade de prestação do serviço por pessoa jurídica, uma vez que os serviços prestados por esta são tutelados pelo CC. Corroboram esse entendimento Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 30) ao retratar que o “Direito do Trabalho somente considera relação empregatícia aquela que ostenta no pólo ativo da prestação de serviços uma pessoa física, pessoa natural, um ser humano.”

2.1.1.2 Idade mínima de 18 anos

Primeiramente, para que um empregado seja identificado como doméstico é primordial que ele seja uma pessoa física com idade mínima de 18 anos. Assim expõe o art. 1º parágrafo único da LC n.º 150:

Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção n.º 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto n.º 6.481, de 12 de junho de 2008. (grifo nosso) (BRASIL, 2015)

O Decreto n.º 6.481/2008 em seu artigo 2º retrata: “Fica proibido o trabalho do menor de dezoito anos nas atividades descritas na Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (TIP), salvo nas hipóteses previstas neste decreto”, tornando nulo, de pleno direito, o correspondente contrato de trabalho. Porém, mesmo nulo esse contrato deverá produzir efeitos jurídicos e o trabalhador doméstico menor de 18 anos terá todos os seus direitos garantidos como se plenamente capaz fosse. Há a produção de efeitos em contrato que tem como parte empregado doméstico menor, porque de acordo com a teoria da irrestutibilidade da força de trabalho empreendida pelo agente a favor do empregador, os direitos do empregado serão resguardados como se capaz fosse, isto é, a proteção existe para resguardar o obreiro menor, sua incolumidade física e psíquica (LEITE, C. L. L., 2015).

Esse Decreto regulamentou os arts. 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção n.º 182 da OIT e traz a Lista TIP. O item 76 dessa lista menciona os prováveis riscos ocupacionais dos trabalhos domésticos, tais como: esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo,

posições anti-ergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular e queda de nível.

As prováveis repercussões à saúde são: afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites; contusões; fraturas; ferimentos; queimaduras; ansiedade; alterações na vida familiar; transtornos do ciclo vigília-sono; DORT/LER; deformidades da coluna vertebral (lombalgias, lombociatalgias, escolioses, cifoses, lordoses); síndrome do esgotamento profissional e neurose profissional; traumatismos; tonturas e fobias.

Conforme mencionado, essa proibição é consubstanciada pela Convenção n.º 182 da OIT promulgada pelo Decreto n.º 3.597/2000 e regulamentada em parte pelo Decreto n.º 6.481/2008. Assim, a referida proibição é anterior à LC n.º 150, por isso não há que se falar em respeito ao contrato celebrado com menor antes da vigência da referida lei, além do mais, a referida lei passou a ser aplicada imediatamente, alcançando, inclusive, os contratos em vigor, não sendo válida a alegação de ato jurídico perfeito ou direito adquirido (LEITE et al., 2015, p. 34). Nesse sentido, a LC n.º 150 apenas ratificou entendimento já consolidado sobre as repercussões e os riscos prováveis aos empregados domésticos ao trabalhador menor.

2.1.1.3 Pessoalidade

Outro requisito a ser observado é a pessoalidade. Este elemento está presente nos contratos de trabalho de empregados urbanos e rurais, bem como para o empregado doméstico, uma vez que o empregador contrata uma pessoa específica para a prestação de serviços, assim a relação jurídica deve ser *intuitu personae* no que se refere ao prestador de serviço. Embora a relação empregatícia seja *intuitu personae*, o obreiro pode, desde que obedecidas às regras trabalhistas e tenha tempo para tanto, ter mais de um emprego e por consequência vários empregadores (CAVALCANTE, 2013, p. 271).

Conforme Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 31) retrata o elemento da pessoalidade remete a ideia de infungibilidade do prestador de serviços, isto é, a individualidade do trabalhador na relação do emprego deve ser elemento decisivo. Não podendo, portanto, o empregado ser substituído de forma intermitente ou aleatoriamente por outra pessoa, ainda que da sua família. Ressalta-se que a substituição não pode ocorrer de forma constante, mas tão somente é permitida de modo eventual, em casos excepcionais, com o consentimento tácito ou expresso do empregador. Segundo Delgado (2015, p. 301 e 302),

no caso de férias, licença maternidade ou afastamento de cumprimento por mandato sindical, o contrato apenas se suspende ou é interrompido, podendo o empregador contratar alguém que o substitua nesse período.

Em relação ao empregador, não há que se falar em pessoalidade, uma vez que prevalece no Direito do Trabalho, a diretriz da despersonalização da figura jurídica do empregador, inclusive, pode ocorrer a sucessão trabalhista, conforme dispõe os arts. 10 e 448 da CLT, embora no caso da relação contratual doméstica seja necessário o empregador ser pessoa física também (DELGADO, 2015, p. 302).

2.1.1.4 Continuidade

Para Martins (2011, p. 149), a continuidade mencionada tanto pela Lei n.º 5.859 quanto pela LC n.º 150, deve ser interpretada como “não episódica, não eventual, não interrompida, seguida, sucessiva”. Todavia, assevera Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 29) que a continuidade é um conceito mais restrito e específico se comparado à eventualidade.

A doutrina e a jurisprudência majoritária consideram que o art. 3º da CLT rejeitou a teoria da continuidade preferindo enquadrar a não eventualidade, com base na teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica. Para essas teorias, é irrelevante o número de dias laborados pelo empregado. Em contrapartida, a Lei n.º 5.859 escolheu a teoria da continuidade ou descontinuidade, embora não tenha fixado prazo certo para definir o empregado doméstico ou o diarista (DELGADO, M. G.; DELGADO G. N., 2016, p. 41).

Informa Delgado (2015, p. 302 a 307) que a teoria do evento confere o trabalhador eventual como aquele admitido na empresa para realizar trabalho determinado e esporádico, em virtude de acontecimento ou evento específico, já a teoria dos fins do empreendimento ou dos fins da empresa caracteriza o trabalhador eventual como aquele chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa, tarefa esporádica e de estreita duração. Enfim, a teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços denota o trabalhador eventual pela ausência de fixação a uma fonte de trabalho específico. Assim, trabalhador não eventual seria aquele que se vincula a um empregador de forma permanente com ânimo definitivo.

Leite et al. (2015, p. 35) afirma que a continuidade não é sinônimo de eventualidade, este que é requisito do trabalhador urbano. Corrobora Pinto (2003, p. 112 apud MACIEL, 2017, p. 19) ao afirmar que a continuidade vem a ser a permanência absoluta. Efetivamente, deve ser do interesse da empresa, em princípio, que o empregado esteja todo o tempo à disposição do empregador, ressalvados os períodos obrigatórios de repouso. Se isso acontecer, a permanência, que é a interatividade ou repetição da prestação no tempo, passa a ser qualificada pela continuidade, que é a mesma repetição sem hiatos.

Para outra corrente, chamada de teoria da descontinuidade, não há diferença entre a continuidade do empregado doméstico e a não eventualidade da CLT. A teoria da descontinuidade é aquela que defende que eventual será o trabalho descontínuo, interrompido para um mesmo empregador. Assim, a prestação de serviço seria fracionada no tempo, intermitente. Conforme o julgado abaixo, para essa corrente, o importante seria a repetição do trabalho:

TRT-2000-04-28 VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA. Não se pode descaracterizar o trabalho prestado por diarista pelo conceito simplista de eventualidade na prestação. Os conceitos de continuidade e eventualidade não se contrapõem, eis que os trabalhos prestados pela diarista se enquadram nos fins normais do empregador, observando-se uma descontinuidade característica da própria atividade. A eventualidade se enquadra naquelas atividades de caráter eminentemente provisório. Reformo para reconhecer o vínculo de emprego existente entre as partes, nos moldes estabelecidos no art. 1º da Lei 5.859/72. TRT-PR-RO-12334/1999 - Ac. 08984/2000 - 4 a .T – Redator Designado: LUIZ CELSO NAPP - DJPr. TRT-28-04-2000

Nesse sentido, Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 92) retrata que o elemento da não eventualidade “se tipifica como continuidade, diferenciando-se do padrão geral trabalhista da não eventualidade”. Por essa questão polêmica, a doutrina majoritária prefere utilizar as palavras descontinuidade e continuidade. Antes do surgimento da LC n.º 150 havia ainda outra divergência doutrinária e jurisprudencial, referente ao número mínimo de dias necessários para atender ao requisito da continuidade e, por conseguinte, configurar o trabalhador como empregado doméstico, conforme veremos adiante:

RECURSO DE REVISTA . PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL. Deixa-se de apreciar a preliminar, com fulcro no § 2º do art. 249 do CPC c/c o art. 796, a, da CLT, em face da possibilidade de julgamento do mérito em favor da parte a quem aproveitaria a declaração de

nulidade. **EMPREGADA DOMÉSTICA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS POR TRÊS VEZES NA SEMANA. CONTRAPRESTAÇÃO MENSAL.** O vínculo de emprego existente entre as partes é verificado pela continuidade na prestação dos serviços domésticos - três vezes na semana, por longo período de tempo - e pela pactuação de um valor fixo mensal, diversamente do que ocorre no caso de trabalho realizado por -diarista-, em que o pagamento ocorre no mesmo dia, ao término do serviço. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST - RR: 6089420115150090, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 09/03/2016, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/03/2016) (grifo nosso)

LABOR DOMÉSTICO. LEI N.º 5.859/72. TRABALHO EM DIAS ALTERNADOS. TRÊS VEZES POR SEMANA. AUSÊNCIA DE CONTINUIDADE. NÃO CARACTERIZAÇÃO DO LIAME DE EMPREGO. A Lei n.º 5.859/72, em seu artigo 1º, define empregado doméstico como "aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas". Assim, o labor que se realiza em dias alternados da semana não atende ao requisito da continuidade na prestação dos serviços, o que impede o reconhecimento do vínculo de emprego doméstico. (TRT 17ª R., RO 0057300-70.2011.5.17.0151, Rel. Desembargadora Carmem Vilma Garisto, DEJT 15/02/2012). (grifo nosso)

EMPREGADA DOMÉSTICA X DIARISTA – Conquanto a Lei 5859/72 não estabeleça o número de dias que o trabalhador doméstico tem de prestar seus serviços para ser alçado à categoria de empregado doméstico, certo é que há de se distinguir com muita cautela os empregados domésticos dos diaristas. Para tanto podemos nos valer de alguns quesitos, entre esses a frequência com que a prestação de serviços desse último se dá ao mesmo tomador, se ela ocorre em dia certo pré-determinado ou se há flexibilidade, podendo variar de acordo com a semana. **Comprovado o descomprometimento do trabalhador quando ao dia da semana, bem como quanto à frequência, impõe-se reconhecer a sua condição de diarista.** (TRT-2 - RO: 00007993920135020444 SP 00007993920135020444 A28, Relator: ROSANA DE ALMEIDA BUONO, Data de Julgamento: 18/03/2014, 3ª TURMA, Data de Publicação: 25/03/2014) (grifo nosso)

RELAÇÃO DE EMPREGO – DOMÉSTICA – DIARISTA 2 VEZES POR SEMANA – A Lei 5.859/72, que regula o trabalho doméstico fixa em seu artigo 1º, como um dos elementos para sua configuração, a continuidade na prestação dos serviços. Trata-se de imposição rigorosa que, uma vez não caracterizada, afasta a condição do trabalhador de empregado doméstico. **A prestação de serviços de diarista em apenas 2 dias da semana não cumpre o requisito necessário da continuidade**, para caracterização da relação de emprego do doméstico. (TRT-2 - AI: 00025685420125020012 SP 00025685420125020012 A28, Relator: MARCELO FREIRE GONÇALVES, Data de Julgamento: 05/02/2015, 12ª TURMA, Data de Publicação: 13/02/2015) (grifo nosso)

EMPREGADA DOMÉSTICA – VÍNCULO DE EMPREGO – DIARISTA – **A prestação de serviços por três vezes na semana não é o bastante para configurar o vínculo de emprego doméstico**, uma vez que inexistente a continuidade na prestação de serviços, conforme previsto no art.1º da Lei

5859/72. (TRT-1 - RO: 00017065320125010031 RJ, Relator: Valmir De Araujo Carvalho, Data de Julgamento: 24/06/2014, Segunda Turma, Data de Publicação: 09/07/2014) (grifo nosso)

VÍNCULO DE EMPREGO. EMPREGADA DOMÉSTICA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TRÊS VEZES POR SEMANA. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Empregado doméstico é a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas. Evidenciando-se o labor por somente três vezes por semana, configura-se o caráter descontínuo da prestação de trabalho, fora, portanto, do pressuposto específico da Lei n.º 5859/72. Súmula n.º 19 deste Tribunal Regional. (TRT-1 - RO: 00111116120135010037 RJ, Relator: MARIA APARECIDA COUTINHO MAGALHAES, Data de Julgamento: 05/05/2015, Oitava Turma, Data de Publicação: 12/05/2015) (grifo nosso)

Perceptível que alguns julgamentos foram favoráveis no que se pese a não consideração do vínculo empregatício para os empregados que trabalharam três vezes por semana. Entretanto, outros julgados concluíram pelo reconhecimento do vínculo empregatício para a empregada que trabalhava três dias por semana. Destarte, resta comprovada a controvérsia antes da vigência da LC n.º 150.

Nesse sentido, a LC n.º 150 além de trazer o termo “contínua” já definido pela Lei n.º 5.859, estabeleceu um critério temporal de mais de dois dias por semana para a identificação do empregado doméstico. Sendo assim, a continuidade é caracterizada por mais de dois dias por semana, por ser o trabalho doméstico contrato de trato sucessivo, de duração, que não se exaure numa única prestação (MARTINS, 2011). Ressalva Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 41) que na Lei n.º 5.859 tinha-se como descontínuo o trabalho doméstico realizado até dois dias na semana e contínuo o trabalho doméstico realizado por mais de dois dias da semana

Assim, o conceito de continuidade se resolve pela extensão e intensidade temporal do trabalho efetivado pelo obreiro doméstico, ou seja, por mais de dois dias por semana. Destarte, é necessário mais que dois dias por semana para haver continuidade e por consequência vínculo empregatício doméstico, definindo, pois, o empregado doméstico, sendo o trabalhador doméstico descontínuo, aquele que presta serviço de forma fracionada no tempo, sem continuidade durante a semana de trabalho, o diarista. Reforça esse entendimento a recente decisão:

RELAÇÃO DE TRABALHO. VÍNCULO DOMÉSTICO. CARACTERIZAÇÃO. Nos termos do artigo 1º da Lei Complementar n.º 150/2015, é empregado doméstico aquele que "presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana". Admitida a prestação de serviços pela ré e não comprovada a roupagem autônoma a ela conferida, prevalece o vínculo jurídico de emprego doméstico noticiado na inicial, sobretudo quando amparado no acervo probatório. Recurso conhecido e não provido. (grifo nosso)

Por sua vez, a Ministra Delaíde Arantes (2013) retrata que a diferenciação entre o empregado doméstico e o diarista, trabalhador eventual, prestador de serviços, se dá de maneira sutil. Acrescenta:

Por outro lado, o diarista que presta eventualmente o mesmo trabalho, por curto ou longo espaço de tempo, mas sem dia determinado na semana ou mês, tendo liberdade de contratar outros trabalhos de sua exclusiva conveniência, seja babá, faxineira, passadeira, não tem vínculo de emprego pela ausência dos elementos tipificadores. Acredito que estabelecer um número de dias como único componente para determinar a característica do trabalho como eventual ou contínuo não é o melhor critério, mas a soma dos elementos que compõem a relação de trabalho vai demonstrar a sua natureza, quando analisados os casos concretos.

Nesse sentido, é necessário verificar os elementos de subordinação jurídica e econômica, continuidade e permanência do trabalho. Caso o diarista presta serviço para a mesma residência ou pessoa por anos, em dias determinados da semana, sem liberdade de realizar serviços de sua conveniência em outras localidades e para fazer serviços domésticos, presentes se fazem os elementos da continuidade e permanência, logo há vínculo empregatício (ARANTES, 2013).

Enfim, Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 44) retrata que se passados algumas semanas e alguns meses se o empregador transforma o doméstico em diarista, visando o fim de reduzir despesas trabalhistas e previdenciárias, configura fraude, fazendo prevalecer o enquadramento mais favorável ao obreiro. Ressalvam ainda que de acordo com a unicidade contratual, que prevê o lapso temporal de seis meses para a nova relação contratual configurar a boa fé, neste caso, teria que ser de um ano.

2.1.1.5 Subordinação

Conforme ressalta Martins (2009, p. 129), “todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado, como os autônomos”. Enquanto a relação de trabalho é gênero, a relação de emprego é espécie. Nesse sentido, a subordinação é um requisito de extrema importância para a identificação do empregado doméstico, pois é o estado de sujeição em que o empregado se encontra em relação ao empregador para executar as suas ordens. Deste modo, é necessário que o empregador doméstico tenha um poder de direção sobre o empregado, pois se assim não for, não será caracterizado o trabalho doméstico, mas trabalho autônomo. (MARTINS, 2009)

Cabe ressaltar que a LC n.º 150 não utiliza o termo “sob a dependência” trazido pela CLT em seu art. 3º, mas considera o trabalhador doméstico como sendo aquele que presta serviços de forma “subordinada” ao empregador doméstico. (LEITE, C. L. L., 2015). Por fim, a subordinação nas palavras de Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 35) é “a ideia de cometimento do prestador de serviços ao poder diretivo do tomador relativamente ao contrato e à prestação laborativa pactuados”. Para o Direito do Trabalho, a subordinação jurídica é o que importa e ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalho. Vejamos:

A subordinação corresponde ao pólo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. (DELGADO, 2015, p. 311)

Delgado (2015, p. 313 e 316) diferencia três tipos de subordinação: a clássica ou tradicional, a objetiva e a estrutural. A clássica é a subordinação derivada do contrato de trabalho, pelo qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial de acordo com o modo de realização do serviço. A objetiva é a subordinação manifestada pela integração do trabalhos nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços e a estrutural é a subordinação expressada pela inserção do empregado na dinâmica do tomador de serviços, independente de receber ou não suas ordens diretas, mas mantém sua dinâmica de organização e funcionamento. Portanto, nas relações trabalhistas domésticas vigora a dimensão clássica, devido à intensidade de serviços repassados para o trabalhador, mas não

exclui a influência da objetiva, pois há harmonização dos serviços, e da estrutural, pois há integração na estrutura e dinâmica da vida familiar.

2.1.1.6 Onerosidade

A onerosidade deve ser compreendida como uma contraprestação econômica em decorrência do serviço prestado e na ocorrência dos períodos de interrupção, como por exemplo, o RSR e as férias. De forma mais clara, trata-se do pagamento de parcelas remuneratórias ao empregado, em virtude do tempo em que ficou à disposição do empregador.

Desta forma, de acordo com Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 33) o trabalho prestado de forma graciosa, voluntária, filantrópica política ou religiosa e o trabalho análogo ao escravo não caracterizam o trabalho doméstico e deste modo, não é protegido pela LC n.º 150. Acrescenta Delgado (2015, p. 300 e 301):

A doutrina refere-se à expressão *animus contrahendi* para traduzir a fundamental intenção das partes (em especial do prestador de serviços) com respeito à natureza e efeitos jurídicos do vínculo formado entre elas. Embora os autores não tendam a colocar esse aspecto da relação empregatícia como parte componente de um de seus elementos fático-jurídicos constitutivos (a onerosidade), o correto é situar exatamente nesse plano o chamado *animus contrahendi*. Essa expressão traduz, na verdade, a intenção do prestador de se vincular (ou não) a título oneroso e empregatício: inexistindo essa intenção, não há o plano subjetivo do elemento fático jurídico da onerosidade. (grifo do autor)

O contrato de trabalho é bilateral e sinalagmático, pois há duas partes que possuem obrigações e concordam com as prestações mensuráveis economicamente pactuadas e é oneroso por envolver um conjunto de vontades dos contratantes, de um lado o trabalhador que presta seus serviços em função do empregador que o remunera para tanto (DELGADO, 2015, p. 307). O elemento da onerosidade, segundo Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 93) é avaliado sob o aspecto subjetivo, exteriorizado pela intenção do obreiro de receber contraprestação pecuniária, e o aspecto objetivo, revelado pela contraprestação econômica assegurada ao trabalhador.

Sobre a hipótese de haver vínculo empregatício doméstico entre cônjuges ou companheiros, o elemento de subordinação sendo imperativo na relação de emprego atua como fato excludente de reconhecimento no tocante a vínculos entre cônjuges e companheiros. Não ocorre subordinação técnica e moral entre eles, assim não há como reconhecer o vínculo empregatício (DELGADO, M. G.; DELGADO G. N., 2016, p. 39).

A Lei Orgânica da Assistência Social, Lei n.º 8.742/1993, no art. 20, § 1º, retrata que a família é composta pelo: “[...] requerente, o cônjuge ou companheiro, os pais e, na ausência de um deles, a madrasta ou o padrasto, os irmãos solteiros, os filhos e enteados solteiros e os menores tutelados, desde que vivam sob o mesmo teto”. Assim, a relação de emprego entre meros parentes é possível, afirma Maciel (2016, p. 23).

Todavia, é necessário ao aplicador do Direito verificar se a prestação de trabalho doméstico configurou-se com intuito oneroso empregatício ou se, ao contrário, consolidou-se em decorrência de outro tipo de ânimo preponderantemente de caráter familiar (DELGADO, 2015, p. 397). Desse modo, uma ação proposta pela esposa em face do marido não deve prosperar, uma vez que os dois compõem o mesmo núcleo familiar, logo não há possibilidade de relação trabalhista doméstica entre eles. Entretanto, se um neto prestar serviço a sua avó preenchendo todos os requisitos da relação empregatícia doméstica, é configurado o vínculo e trata-se de relação onerosa.

2.1.2 Elementos fático jurídicos especiais

2.1.2.1 Finalidade não lucrativa dos serviços

Como requisitos específicos, a LC nº 150 traz a finalidade não lucrativa no âmbito da residência do empregador doméstico. Por finalidade não lucrativa, Delgado (2015, p. 400 e 401) entende que o trabalho exercido não pode ter objetivos e resultados comerciais ou industriais, devendo restringir-se apenas aos interesses pessoais do empregador ou da sua família. Se, portanto, o empregador passar a exercer atividade econômico-lucrativa e contar com a colaboração do doméstico para tal atividade, já descaracteriza a relação de trabalho doméstico, convertendo em relação empregatícia nos moldes dos artigos 2º e 3º da CLT.

Os serviços residenciais são dedicados à satisfação das necessidades básicas da família ou pessoa, atendendo, por exemplo, demandas relacionadas com saúde, lazer, higiene, segurança, alimentação, ou também em prol da manutenção da residência, assim como limpeza e conservação. Os serviços prestados pelo empregado não podem constituir fator de produção, embora tenha fins econômicos para o obreiro.

Destarte, se na residência há regular pensionato para não familiares ou sistema de fornecimento de alimentação para terceiros, faxineira e cozinheira não serão empregadas domésticas, mas empregadas comuns de acordo com a CLT, de acordo com os arts. 2º e 3º. Da mesma forma, o caseiro de sítio de lazer que inicialmente obra como doméstico, se passar a produzir na propriedade, por exemplo, à atividade agropastoril para comércio, perde o caráter do vínculo empregatício doméstico e é caracterizado como trabalhador rural. Ademais, será considerado empregado doméstico o enfermeiro que vai à casa do enfermo e lhe presta assistência ao dar banho, aplicar medicação, dar-lhe comida, por certo, desde que preencha os demais requisitos. Assim, expõe a jurisprudência:

RELAÇÃO DE EMPREGO - DOMÉSTICA- AUXILIAR DE ENFERMAGEM. O que caracteriza a relação de emprego doméstica não é a atividade desenvolvida pelo empregado, tampouco o salário pago, mas o fato de prestar "serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família". Assim, a justificativa para o enquadramento da auxiliar de enfermagem na categoria dos domésticos se encontra na ausência de finalidade lucrativa da atividade prestada no âmbito residencial de uma pessoa ou família. (TRT-3 - RO: 00645201107103004 0000645-17.2011.5.03.0071, Relator: Convocada Maria Cristina Diniz Caixeta, Sexta Turma, Data de Publicação: 04/06/2012,01/06/2012. DEJT. Página 188. Boletim: Não.)

Porém, não se pode descaracterizar o vínculo doméstico por mera atividade lucrativa eventual, como por exemplo, a venda ocasional de bens produzidos no local (PAMPLONA FILHO; VILLATORE, 2011, p. 37). A ausência de intuito econômico lucrativo para o tomador de serviços é diferencial perante a generalidade das relações de trabalho e de emprego existentes na sociedade e na econômica contemporâneas no sistema capitalista o qual vivemos (DELGADO, M. G.; DELGADO G. N., 2016, p. 26). Em síntese, para ser obedecido este quesito e, por consequência, o empregado ser considerado doméstico, sua atividade desempenhada não pode gerar lucro habitual para o empregador ou para si.

Importante ressaltar que caso ocorra concomitância na prestação de serviço doméstico e em atividade lucrativa para o mesmo empregador, deve prevalecer o ordenamento celetista, pois é o mais favorável ao empregado (BARROS, 2016, p. 278).

2.1.2.2 Prestação de serviço à pessoa ou à família

Um dos requisitos para configurar a relação de trabalho doméstico são as partes. Assim, é imprescindível conceituar o empregador doméstico. Com base na legislação brasileira, traz-se à baila o conceito de empregador doméstico previsto no inciso II do art. 15, da Lei n.º 8.212/1991 “considera-se empregador doméstico a pessoa ou família que admite a seu serviço, sem finalidade lucrativa, empregado doméstico”.

Empregador doméstico é, portanto, pessoa física ou família, que contrata empregado doméstico para lhe prestar serviços. No Direito do Trabalho, o empregador pode ser pessoa física, pessoa jurídica ou um ser despersonalizado, porém, quando se trata de empregador doméstico, deve ser uma pessoa física ou família. Com base no entendimento de Santos, Ana (2015, p. 22) o conceito de empregador doméstico é extraído através de dois elementos, quais sejam: o subjetivo e o objetivo, o primeiro é composto pelo fato de ser empregador pessoa ou família a favor do qual são realizados os trabalhos, enquanto que o segundo se entende pelo espaço onde é exercida a atividade doméstica pelo empregado, isto é, âmbito residencial.

Dessa maneira, mesmo que fosse pessoa jurídica sem intuito de lucro, não poderia ser empregadora por não possuir residência e sim sede social. Por isso é que as faxineiras e as cozinheiras de empresas terceirizadas não são consideradas empregadas domésticas, ainda que sua atividade seja idêntica à de outra obreira que trabalha em casa de uma pessoa física ou família. No caso de repúblicas, por exemplo, averigua-se o trabalho doméstico, visto que o empregado irá laborar para pessoas físicas, embora seja um grupo, assim expõe Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 28). No pensionato não ocorre, pois há fins lucrativos.

Corroboram Pamplona Filho e Villatore (2011, p. 33) ao exemplificarem que os empregados de um condomínio de apartamentos não podem ser considerados domésticos, pois não foram contratados para residência específica de alguém, mas pelo ente condomínio. Afirma Cassar (2015, p. 338) que para se saber o correto enquadramento jurídico de um obreiro (se rural, doméstico, estatutário ou CLT), é preciso analisar para quem trabalha e não

a atividade que exerce. Entretanto, é preciso ter cautela no exame da situação antes de definir se o obreiro é empregado doméstico ou não, pois como adverte a obra de Orlando Gomes e Elson Gottschalk (2008, p. 97 apud BARBOSA, p. 62), pode um professor ensinar em ambiente residencial de família ou num estabelecimento de ensino privado ou particular. Ademais, importante ressaltar a respeito da Súmula n.º 377 do TST, *in verbis*:

PREPOSTO. EXIGÊNCIA DA CONDIÇÃO DE EMPREGADO. Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, ou contra micro ou pequeno empresário, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. Inteligência do art. 843, § 1º, da CLT e do art. 54 da Lei Complementar n.º 123, de 14 de dezembro de 2006.

Assim, quando tratar-se de uma família empregadora, haverá uma situação *sui generis*, isto é, existirão vários tomadores do serviço simultaneamente no mesmo contrato de trabalho independentemente de idade, compreendendo desde a pequena criança até os adultos provedores do lar. Tal aspecto ensejou a possibilidade de representação do empregador doméstico por qualquer membro daquele núcleo familiar no âmbito processual da Justiça do Trabalho, inclusive, exatamente sobre este assunto que trata a referida Súmula n.º 377 do TST.

2.1.2.3 Âmbito residencial da prestação de serviços

O serviço deve ser prestado única e exclusivamente para o âmbito doméstico. Entretanto, vale ressaltar que âmbito doméstico não se restringe apenas ao interior da residência, mas abrange o externo desde que o serviço seja prestado para a pessoa ou para a família, como é o caso do motorista particular, do piloto de helicóptero ou de avião, não importando a função realizada pelo doméstico, mas se está sendo prestada para o âmbito residencial (MARTINS, 2009).

Importante frisar que conforme preceitua Barbosa (2008, p. 31) várias famílias reservam um ou mais cômodos de sua residência para pequenas oficinas familiares. Se esses ambientes forem separados, apesar do mesmo endereço, haverá dois tipos de empregados: o doméstico e o trabalhador. Caso o doméstico realize eventual serviço na oficina da família, pode pleitear recolhimento dos seus direitos como celetista. Nesse sentido expõe Delgado (2015, p. 350-351):

A noção de âmbito residencial abrange não somente a específica moradia do empregador, como também, unidades estritamente familiares que estejam distantes da residência principal da pessoa ou família que toma o serviço doméstico.

Exemplos, nesse caso, são: casa de campo, casa de praia e barracão para uso próprio. Necessário frisar que no caso de motoristas, enfermeiros e babás que se deslocarem em função do serviço não quer dizer que não são domésticos.

3 O CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO COM O ADVENTO DA LEI COMPLEMENTAR N.º 150

Regido pelos 30 primeiros artigos da LC n.º 150, o contrato de trabalho doméstico apresenta significativas mudanças no vínculo empregatício dos trabalhadores residenciais, conforme veremos a seguir. Impôs atos formais, sendo um deles a presença do contrato escrito. O contrato continua consensual, porém sem a formalização contratual escrita o empregador terá dificuldades de pactuar cláusulas importantes, como o contrato de experiência, o regime de compensação de horas, o banco de horas, a redução do intervalo intrajornada.

3.1 Direitos assegurados

3.1.1 Contrato a prazo determinado ou indeterminado

No contrato de trabalho doméstico a regra é que a sua duração seja por tempo indeterminado em harmonia com o princípio da continuidade da relação de emprego. Em relação às controvérsias, por exemplo, relativas à possibilidade de pactuação ou não do contrato de experiência (a termo) no campo doméstico, foram supridas, uma vez que foi regulamentada a possibilidade do contrato de experiência desde que de acordo com as especificações da Lei no que tange os art. 4º, I e 5º da LC n.º 150. Apenas nas estritas hipóteses legalmente específicas que cabe o contrato por tempo determinado. Se não enquadrar na hipótese específica, o cláusula será nula e contrato será considerado para todos os efeitos contrato por tempo determinado (DELGADO, M. G.; DELGADO G. N., 2016, p. 104).

Frisa-se que deve ocorrer a devida anotação na CTPS, uma vez que a elaboração do contrato de experiência não exime o empregador da anotação bem como do recolhimento do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), assim expõe Barbosa (2008, p. 79). Essa anotação deve ser lançada no campo “Anotações Gerais” da CTPS, conforme preceitua o art. 9º c/c art. 4º, I da LC n.º 150.

As hipóteses do art. 4º são: contrato de experiência (I); ou para substituição temporária de outro empregado doméstico cujo contrato esteja suspenso ou interrompido e também nos casos de necessidades familiares transitórias do empregador doméstico, como por exemplo, a mudança de um membro da família para outro estado para estudar por um determinado tempo. Neste caso, seria permitida a contratação de um trabalhador doméstico para prestar serviços para essa pessoa neste determinado período de tempo (II); substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso (II). As causas determinadas no inciso II são limitadas ao término do evento que motivou a contratação, respeitado o limite máximo de dois anos, conforme dispõe o art. 4º, parágrafo único, da LC n.º 150.

Expressa o art. 5º da referida Lei que o contrato de experiência, de acordo com o inciso I, art. 4º, deve conter o prazo máximo de 90 dias, o qual poderá ser prorrogado uma vez, desde que a soma dos dois períodos não ultrapasse 90 dias, assim expõe o §1º.

Conforme estipula o art. 5º, §2º da LC n.º 150, o contrato de experiência torna indeterminado automaticamente quando após o decurso do prazo determinado, o contrato de experiência não for prorrogado, se mantida a prestação do serviço ou quando há a continuidade da prestação de serviço ultrapassado os 90 dias, considera-se por tempo indeterminado se houver irregularidade na contratação por experiência também (DELGADO, M. G.; DELGADO G. N., 2016, p. 53).

3.1.2 Duração do trabalho

Pertinente retratar também sobre a importância da jornada de trabalho que antes era acordada da forma mais viável ao empregador e empregado, sujeitando-se muitas vezes o empregado em jornadas excessivas e não saudáveis. Nesse sentido, a LC n.º 150 assegurou que a jornada de trabalho deverá ser de 8 horas diárias e 44 horas semanais, direito já estipulado na EC n.º 72, salvo regras específicas do novo parágrafo único do art. 7º da CRFB, combinado com o inciso XIII do mesmo artigo; art., 2º, *caput* da LC. Todavia, inovou no sentido de tornar obrigatório o registro do horário de trabalho no art. 12.

Nessa perspectiva, a duração do trabalho foi submetida a vários documentos próprios: controles formais de horários, pactuação escrita da redução do intervalo intrajornada de uma hora para trinta minutos ao dia, pactuação escrita de regime de compensação de horas,

pactuação escrita de banco de horas anual, pactuação escrita de jornada de plantão de 12 x 36 horas, acordo escrito para acompanhamento, pelo empregado e do empregador em viagem, assim dispõe Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 52).

Configura direito bastante relevante à categoria dos empregados domésticos, pois a jornada de trabalho – e horas extras - antes da EC n.º 72 dependia da benevolência do empregador doméstico, sendo agora definido pela LC n.º 150 no art. 2º, *caput* e §1º, com base no art. 7º, inciso XVI da CRFB, como duração normal até oito horas diárias e 44 semanais sob o dever de se pagar hora extra, no caso de jornada extraordinária, não inferior a 50% a mais do que o valor da hora normal trabalhada.

3.1.3 Regime de tempo parcial

Além disso, a LC n.º 150 traz em seu artigo 3º a possibilidade de o empregado doméstico exercer seu trabalho em regime de tempo parcial, de modo que a sua jornada não exceda as 25 horas semanais. O §1º retrata sobre a possibilidade de nesse regime o trabalhador receber ordenado abaixo do salário mínimo vigente, desde que seja proporcional a um salário de jornada normal. Por decorrência lógica, será calculado proporcionalmente à jornada de trabalho. Ao contrário do art. 59, §4º da CLT que veda a extrapolação da jornada em tempo parcial, sendo proibido prestar horas extras, a sobrejornada é limitada expressamente pela LC n.º 150 em número não excedente à uma hora diária, conforme menciona ao art. 59, §2º da CLT.

Por não ofender qualquer norma trabalhista, é permitido ao empregador e empregados domésticos, por exemplo, acertarem quatro horas diárias de trabalho totalizando 24 semanais, sempre respeitando a proporcionalidade de ao menos um salário mínimo por 44 horas semanais de trabalho prestadas como parâmetro para cálculo do seu pagamento.

Conforme afirma Santos, Ana (2015, p. 54), é possível o doméstico que obra em tempo parcial praticar hora extra, desde que até o limite de uma por dia e mediante acordo escrito entre as partes. Ademais, apesar de empregado e empregador poderem estipular livremente a carga horária atendendo o limite de 25 horas semanais, devem respeitar o limite de seis horas diárias incluindo-se neste total a hora extra que for necessária, assim retrata o art. 3º, § 2º da LC n.º 150. Pois, caso o empregador necessite das atividades do doméstico por mais de 25 horas semanais, o contrato passará a ser de período integral.

Como anunciado por Villatore (2016, p. 55), o texto do § 3º é idêntico ao art. 130-A da CLT, tratam-se das férias adquiridas a cada 12 meses de trabalho pelo empregado doméstico em regime de tempo parcial constando a possibilidade de oito a 18 dias dependendo da carga horária obrada semanalmente (incisos I a VI). Na Convenção n.º 132 da OIT ratificada pelo Brasil através do Decreto n.º 3.197/1999, art. 3º, § 3º, também consta que as férias do trabalhador que obrou 12 meses não poderão ser de modo algum menor do que três semanas. As férias no regime de tempo parcial variam conforme o tamanho da jornada do empregado doméstico (DELGADO, M. G.; DELGADO G. N., 2016, p. 57). Expõe Sant’Anna (2015, p. 35) que o dispositivo põe fim ao impasse dos empregadores que precisam dos obreiros domésticos para desempenhar tarefas no âmbito de suas residências por período inferior ao integral.

3.1.4 Jornada “12x36”

O art. 10, *caput*, do parágrafo único da LC n.º 150 também permite expressamente ao trabalhador doméstico a jornada de 12 (doze) horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso, desde que haja acordo escrito entre as partes. Importante frisar que essa prática é regida na Súmula n.º 444 do TST:

JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE.

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Enquanto os celetistas precisam de convenção ou acordo coletivo, para os domésticos basta acordo escrito com seu empregador. O §1º do art. 10 ressalta que quando houver o respectivo acordo entre as partes, inclusive com definição da remuneração mensal, automaticamente estarão quitadas as importâncias referentes ao repouso em feriados, RSR, além do que, considerar-se-ão compensadas as prorrogações de trabalho noturno e os feriados. Retrata ainda o mesmo artigo que serão considerados compensados os feriados e as

prorrogações de trabalho noturno quando houver de que tratam o art. 70 e §5º do art. 73 da CLT, assim como, o art. 9º da Lei n.º 605 de 1949.

Para Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 54), essa jornada é usualmente utilizada à contratação de atendentes pessoais, acompanhantes ou cuidadores de idosos, pessoas deficientes ou doentes. Conforme determina a CRFB no art. 230, §1º “os programas de amparo aos idosos serão executados preferencialmente em seus lares”. Santos, Ana (2015, p. 53) entende que a jornada “12x36” deve ser utilizada excepcionalmente para garantir a saúde e o descanso do empregado doméstico, uma vez que geralmente o obreiro trabalhar em um local 12 horas e durante as 36 horas de descanso trabalha outras 12 horas em local diverso, como ocorre muitas vezes com cuidadores de idosos.

3.1.5 Registro de horário de trabalho

Prescreve o art. 12 a respeito do controle de horas que “é obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo”, observada a concessão de intervalo de repouso e alimentação, consoante art. 17 da LC n.º 150. Essa obrigatoriedade instituída pela lei serve para a hipótese de processos judiciais, onde o empregador, que possui o ônus de comprovar a existência de horas extras, possa apresentar tal controle em juízo.

Entretanto, percebe-se que o art. 12 da mencionada Lei cria uma situação de vantagem para o empregado doméstico em relação ao empregado urbano, pois tal dispositivo impõe ao empregador doméstico uma obrigação que não é exigida para os empregadores comuns que tiverem até 10 empregados, conforme dispõe o parágrafo 2º do artigo 74 da CLT, *in verbis*:

Art. 74. §2º: Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso. (BRASIL, 1943)

Justifica-se tal determinação devido à complexidade de se provar a frequência ou não do empregado no âmbito residencial em caso de contenda trabalhista, ou até mesmo em auditoria do fiscal do trabalho. Expõe Sant’Anna (2015, p. 25) que o empregado deve

registrar seu horário na entrada, no início de sua pausa para descanso ou alimentação, na retomada das atividades e na sua saída.

Por isso, o empregador deve já desde o primeiro dia de trabalho do doméstico fornecer ao menos um livro ponto ou cartões de ponto, também pode optar por registro mecânico, como os relógios comumente instalados nas paredes de empresas, ou até mesmo o lançamento eletrônico em *software* a ser instalado em computador, porém desde que homologado pelo antigo MTE, atual Ministério do Trabalho. Caso seja manual, não pode ser rasurado, adulterado ou rasgado, por isso o empregador deve garantir que o doméstico saiba efetuar o registro correto, além do que, é função do tomador dos serviços vistoriar as anotações diárias.

Retrata Souza Júnior (2015, p. 144) que as oscilações simples que porventura ocorram no início e no término da jornada, ou mesmo na saída e na entrada do intervalo para alimentação ou repouso, respeitando se em cada registro até cinco minutos e o máximo de dez diários, devem ser desprezados por aplicação analógica da CLT, art. 58, § 1º. Porém, o tempo excedente será considerado em sua totalidade caso se ultrapasse os 10 minutos diários conforme Súmula n.º 366 do TST.

3.1.6 Horas extras e compensação

Sobre a compensação de horas, desde a EC n.º 72 é possível, porém a LC n.º 150 a tornou explícita. Foi mantida a remuneração da hora extraordinária do doméstico de no mínimo 50% superior ao valor da hora normal, na hipótese em que for ultrapassada a duração do trabalho diário ou semanal. Entretanto, o parágrafo 4º do art. 2º da LC nº 150 admite o regime de compensação de horas, de modo que as horas extras que forem laboradas em um dia não serão pagas, mas compensadas em um dia posterior, sem que a jornada excedente seja computada como hora extra, desde que as partes tenham instituído tal regime mediante acordo escrito, bem como da previsão do pagamento de hora extraordinária, regulamentando, assim, os incisos XIII e XVI, art. 7º da CRFB, ambos dispositivos de eficácia imediata implementados pela EC n.º 72 que até a aprovação da LC nº 150 estava sendo regidos subsidiariamente pela CLT.

Existe também a possibilidade de horas extras ao empregado que trabalha em regime de tempo parcial. Entretanto, expõe Souza Júnior (2015) que o art. 3º, §2º da LC n.º 150 dispõe que nesses casos somente poderá exceder a duração normal de trabalho em até uma

hora, desde que haja acordo escrito permitindo o labor extraordinário. Sendo que o empregado que trabalha em regime de tempo parcial deve ter sua jornada diária composta de no máximo seis horas.

Para saber o valor da hora extra do doméstico mensalista deve ser feito o seguinte cálculo: divide-se o salário mensal por 220 horas (caso a jornada mensal não tenha sido estabelecida em carga horária inferior) chegando-se ao valor do salário-hora, a este, acrescenta-se 50% (no mínimo) para se obter o valor da hora extraordinária.

Souza Júnior (2015, p. 144) retrata que com a proibição do salário complessivo, segundo Súmula n.º 91 do TST, é bom que o empregador discrimine em recibos separados o valor pago referente às horas extras; se forem habituais, da mesma forma devem ser computadas no cálculo do RSR, conforme Súmula n.º 172 do TST.

A base para pagamento do RSR do obreiro doméstico mensalista é calculada conforme §3º do mesmo art., isto é, dividindo-se o salário mensal por 30 dias. Tratam os parágrafos seguintes, ainda do art. 2º, da compensação de horário, de forma que o §4º determina que poderá ser “[...] dispensado acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia.”

A LC n.º 150 não exige que a compensação ocorra dentro da semana, mas sim durante o mês, conforme art. 2º, §4º e §5º, I e II, da referida lei. Essa lei foi além permitindo a pactuação do banco de horas anual, conforme disposto no art. 2º, §5º, III, da LC n.º 150. Esse banco de horas anual pode ser pactuado por mero acordo bilateral escrito.

Importante esclarecer que basta um mero acordo escrito entre empregador e obreiro para que se possibilite a compensação de horas, sem a necessidade das demais formalidades exigidas aos outros empregados celetistas previstas no art. 59, § 2º da CLT (DELGADO, M. G.; DELGADO G. N., 2016, p. 99). Ademais, a lei autoriza acordo entre empregado e empregador domésticos sobre a compensação antecipadamente, assim, o diploma legal ajuda o tomador que não têm condições financeiras para arcar com todas as horas extras a desonerar-se, por consequência, permitindo o descanso ao doméstico.

Contudo, dispõe o §5º, I, que embora exista o regime de compensação, as 40 primeiras horas excedentes ao horário normal de trabalho deverão ser pagas com o respectivo adicional de 50%. Das 40 horas referidas no inciso I, poderão ser deduzidas, sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas, em função de redução do horário normal de trabalho ou

de dia útil não trabalhado, durante o mês. Assim, apenas as horas que ultrapassarem as 40 primeiras poderão ser compensadas no período máximo de um ano, com a dedução prevista no inciso II, conforme o inciso III. Caso não sejam compensadas, deverão ser pagas as horas extras (SOUZA, 2015). Ademais, o art. 2º, §8º da LC n.º 150 prevê que o trabalho prestado em domingos e feriados que não tenha sido compensado, deverá ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao RSR.

Souza Júnior (2015, p. 145) menciona que: “Nenhum empregado doméstico deve ser compelido a trabalhar em regime extraordinário por mais de 12 horas por dia (CLT, art. 59), ressalvadas as hipóteses de força maior [...]”. Entretanto, reforça Villatore (2016, p. 52) que o dispositivo do inciso I confere ao empregador um limite diário de horas extras aproximando-se praticamente de situação análoga à escravidão. Sant’Anna (2015, p. 33) acrescenta que o referido parágrafo ordena que sejam pagas ou compensadas as 40 primeiras horas extras laboradas. Para se chegar ao número de 40, é praticamente viável afirmar que o empregado trabalhe 10 horas diárias durante cinco dias por semana. Essas 40 horas poderão ser compensadas ou pagas até o mês seguinte e o doméstico pode deixar a função duas horas mais cedo pelo período de 20 dias.

Por sua vez, Santos, Aloysio (2015, p. 50) aduz que em relação ao momento de compensação ou pagamento das referidas horas: “[...] a) as primeiras 40 horas excedentes ao tempo normal de trabalho devem ser compensadas no mesmo mês em que tiverem sido prestadas; b) se não, devem ser pagas até o dia sete do mês seguinte [...]”. Todavia é pacífico que só a partir da 41ª hora é que se poderá instituir uma espécie de “banco de horas” a fim de se compensar o período extra no máximo em até um ano.

Conforme o § 6º, o tempo de horas extras não compensado deverá ser pago ao empregado doméstico, caso haja rescisão do contrato de trabalho, sobre o valor da remuneração à data da rescisão e não de quando elas ocorreram; já o §7º menciona que o tempo de repouso, os feriados e os domingos livres do empregado que resida no local de trabalho, as horas não obradas e os intervalos previstos na LC n.º 150 não sejam contados como horário de trabalho. Por fim, o §8º ordena o pagamento de 100%, sem comprometer a remuneração relativa ao repouso semanal, para o trabalho exercido em feriados e domingos que não houver sido compensado.

Devemos ter cautela sobre a jornada do trabalhador residencial a fim de se evitar contendas judiciais e malefícios ao empregado. Santos, Ana (2015, p. 44-45) menciona que para o caso de o doméstico necessitar de jornada superior a oito horas para executar os

serviços pertinentes, respeitando o intervalo intrajornada, é interessante que o tomador altere as atividades de forma que qualquer pessoa em situação normal de trabalho consiga vencê-las dentro do período regular. Inclusive, em favor da segurança e da saúde do próprio empregado, o tomador pode proibir que sejam feitas horas extras.

3.1.7 Intervalos intrajornada e interjornada

As disposições sobre pausas no trabalho deveriam ser aplicadas aos domésticos mesmo antes da existência da LC n.º 150, uma vez que através da EC n.º 72 foi garantida a estes obreiros a aplicação do inciso XXII, art. 7.º. “[...] a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Segundo Delgado (2015, p. 1015), os períodos de descansos visam recuperar e implementar as energias na inserção familiar, comunitária e política, de modo que há três períodos de descansos: os lapsos de longa duração, de média duração e de curta duração, o caso respectivo das férias, feriados e intervalo intra e interjornada.

A LC n.º 150 no art. 13, *caput*, trouxe de forma expressa ao empregado doméstico o direito ao intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, uma hora e, no máximo, duas horas, admitindo-se, mediante acordo prévio escrito, sua redução a 30 minutos. Este intervalo interjornada pode ser prenotado nas folhas de ponto, mas também pode ser lançado a cada dia trabalho, não havendo previsão normativa e deve ser aplicado a jornadas extensas superiores a 6 horas por dia (DELGADO, M. G.; DELGADO G. N., 2016, p. 55). Nesse contexto, a Súmula 437, I do TST retrata:

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais n.ºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - Após a edição da Lei n.º 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por

norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inofensa à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei n.º 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, *caput* e § 4º da CLT. (grifo nosso)

Desse modo, o desrespeito ao intervalo mínimo intrajornada, de uma hora, condiz ao pagamento do respectivo período como horas extras, com o respectivo adicional (horas extras fictas). Foi disciplinado também no parágrafo 1º do art. 13, o desmembramento do intervalo em dois períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, uma hora, até o limite de quatro horas ao dia, para a hipótese em que o empregado resida no local de trabalho. Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 55) retrata que o silêncio da norma em relação “a exigência de prévio ajuste escrito entre as partes sugere que o desmembramento do intervalo constituiu mera prerrogativa do empregador”. O intervalo pode ser apenas pré assinalado nas folhas de ponto diárias e mensais do trabalhador, no mesmo sentido, a LC n.º 150 nem determina esse lançamento diário, embora fique a critério do empregador o lançamento na folha de ponto. Todavia, se houver o desmembramento, a anotação diária deve ser lançada no registro de ponto sendo vedada sua simples prenotação, assim dispõe o §2º do art. 13 da LC n.º 150.

Durante o intervalo, o empregado não poderá ser chamado ao trabalho, independente de morar ou não no trabalho a pausa deve ser respeitada, pois sua caracterização dá-se pela ausência de atividade naquele momento. O intervalo para alimentação e descanso não é contado na jornada laboral, assim, o doméstico é contratado somando-se a jornada ao intervalo, ou seja, é preciso considerar o tempo de pausa, pois interferirá diretamente no horário de saída do empregado. Porém, apresenta Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 116) que o intervalo intrajornada corresponde à suspensão do contrato de trabalho, logo não gera qualquer repercussão remuneratória mesmo se for extenso e chegar a somatória de cinco horas.

Simplificando, o empregado contratado para trabalhar oito horas e que tem uma de descanso, ficará no trabalho nove horas. Consoante §2º, se houver alguma modificação no intervalo disposto no §1º, ela deverá ser anotada no registro de ponto, sendo proibido registrar

a pausa antes de seu acontecimento para se evitar marcação incorreta do horário. Ressalta-se que o descumprimento do lapso temporal mínimo diário para o intervalo para a refeição e descanso não é passível de compensação, devendo ser computado, na integralidade do intervalo mínimo legal como horas extras.

Ademais, o intervalo interjornada é também um direito dos trabalhadores residenciais, caracterizando-se como o período mínimo de 11 horas ininterruptas para descanso entre duas jornadas, conforme retrata o art. 15 da LC n.º 150. Caso o trabalhador trabalhe neste período desrespeitando a referida pausa, deverá ter sua hora remunerada com acréscimo de 50%, independente de eventual punição administrativa que possa sofrer seu empregador. Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 56) retrata que se considera horas fictas noturnas no cômputo desse intervalo interjornada. Nesse sentido, a Súmula n.º 110 do TST e a OJ n.º 355 da SDI-1 do TST, respectivamente, relatam:

JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser **remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.** (grifo nosso)

INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4º DO ART. 71 DA CLT (DJ 14.03.2008)

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

Assim, apenas as horas descumpridas que devem ser pagas com o respectivo adicional e não a totalidade. Neste diapasão, o intervalo interjornada de 11 horas conduz ao pagamento do respectivo período de desrespeito como horas extras com o respectivo adicional. No período da noite o intervalo interjornada padrão segue, por exemplo, de 21h até 07h da manhã ou de 22h até 08h, sempre respeitando às 11h entre o final de uma jornada e o início de outra (DELGADO, M. G.; DELGADO G. N., 2016, p. 56).

3.1.8 Repouso semanal remunerado e repouso em feriados

De acordo com o art. 16 da LC n.º 150 o DSR, já garantido aos domésticos a partir da CRFB, dispõe como requisito a duração mínima de 24 horas seguidas, priorizando-se sua ocorrência no domingo, assim expõe também o art. 7º, inciso XV e parágrafo único da CRFB, ao retratar que essa periodicidade deve ser semanal. Assim, a regra só pode ser afastada excepcionalmente no caso, por exemplo, de vigilantes e hospitais. Sobre os serviços de acompanhamento de deficiente, doentes e idosos, a jurisprudência retrata que deve ocorrer descanso no domingo pelo menos uma vez a cada três semanas, assim dita Mauricio G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 120).

Ainda no mesmo artigo figuram também como DSR os feriados. Apenas com a Lei n.º 11.324 que foi estendido esse direito aos domésticos. Os feriados podem ser civis ou religiosos, nacionais, estaduais, distritais ou municipais, já estipulado no art. 9º da Lei n.º 11.324 e pelo art. 5º da Lei n.º 605/1949. O empregador tem que respeitar qualquer dos feriados incidentes sobre o local da realização do contrato. A não liberação do empregado do trabalho em dia de feriado, sem a concessão próxima de folga compensatória, na semana anterior ou na semana seguinte, implica o pagamento dobrado desse dia, conforme a Súmula n.º 146 do TST, que retrata que “o trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal”.

Afirma Barros (2016, p. 475) que a natureza jurídica do DSR consiste em dois direitos: o primeiro de o empregado não trabalhar no dia determinado e o segundo corresponde à remuneração por este período. O DSR é uma hipótese de interrupção do contrato de trabalho e tem, dentre outras características, a periodicidade por ocorrer em períodos determinados e a obrigatoriedade por se tratar de um direito irrenunciável. Entretanto, o empregado doméstico pode perder o DSR caso falte algum dia na semana sem o justificar, assim, poderá sofrer além do desconto do dia faltoso, o do DSR que teria direito se houvesse trabalhado todos os dias daquela semana.

Se o empregado doméstico obrar em dia de repouso semanal ou feriado, receberá outro dia para folgar, conforme dita o art. 2º, §8º da LC n.º 150. Essa folga compensatória deve ocorrer em lapso temporal que não ultrapasse a semana antecedente ou a semana posterior do dia de repouso laborado, para evitar prejuízos à saúde e bem estar dos trabalhadores

(DELGADO, 2015, p. 1038). Caso contrário, incorrerá o empregador em pagamento do dobro das horas trabalhadas nos respectivos dias conforme Súmula n.º 146 do TST. Convém observar que os dias livres de feriado e de domingo não serão computados no horário de trabalho, caso o trabalhador more no local de trabalho, conforme o art. 2º, §7º expõe.

3.1.9 Férias

O direito a férias anuais remuneradas que já havia sido adquirido através do art. 7º da CRFB e EC n.º 72 foi mantido pela LC n.º 150. Antes da Lei n.º 11.324, conforme já mencionado, prevalecia 20 dias, de acordo com o estipulado na Lei n.º 5.859. Neste sentido, o trabalhador doméstico permaneceu com o direito a férias anuais remuneradas de 30 dias, a cada período de 12 meses de trabalho com, pelo menos, 1/3 a mais que o salário normal, conforme relata o art. 7º, parágrafo único, da CRFB.

Entretanto, a mudança trazida pela LC n.º 150, em seu art. 17, assegurou ao empregado doméstico que exerce o seu trabalho em regime de tempo parcial, o direito a férias após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, conforme tal proporção:

- I - 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas;
- II - 16 (dezesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas;
- III - 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas;
- IV - 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;
- V - 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;
- VI - 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas. (BRASIL, 2015)

As férias proporcionais são aquelas cujo período de aquisição ainda não foi completado, não tendo iniciado o período de gozo (GODINHO, 2015, p. 1078). Villatore (2016, p. 61) retrata que o diploma legal não menciona se os 30 dias são úteis ou corridos. Desse modo, em eventual reclamação trabalhista, poderá o procurador de o empregado

argumentar serem dias úteis, por seu turno, o defensor do empregador poderá avocar por analogia a CLT e defender serem dias corridos.

No §1º consta a remuneração referente ao período incompleto de férias no caso de cessação do contrato de trabalho. Desde que o doméstico não tenha sido dispensado por justa causa, deverá receber 1/12 concernente a cada mês ou fração superior a 14 dias trabalhados. As férias proporcionais são cabíveis em qualquer hipótese de extinção contratual de trabalho, até mesmo por morte do trabalhador, conforme dispõe a Súmula n.º 171 do TST, salvo a dispensa por justa causa ou dispensa por culpa recíproca reconhecida judicialmente, nesse caso, a verba será devida pela metade acrescidas de 1/3, conforme a Súmula n.º 14 do TST.

Cumprе ressaltar, que a Convenção n.º 132 da OIT ratificada pelo Brasil através do Decreto n.º 3.197/1999 garante em seu art. 11 o direito às férias proporcionais sem vinculação com a rescisão, ou seja, mesmo que o empregado tenha sido dispensado por justa causa, teria direito ao pagamento das férias proporcionais. Todavia, segundo a Súmula n.º 171 do TST, só tem direito às férias proporcionais o empregado cujo contrato de trabalho seja extinto sem justa causa.

No art. 134, §1º da CLT e no art. 17, §2º da LC n.º 150, é demonstrado a possibilidade de fracionamento das férias em até dois períodos, sendo um deles de no mínimo 14 dias seguidos. Fica a critério do empregador doméstico esse parcelamento. O doméstico possui a faculdade de converter em abono pecuniário 1/3 do tempo de suas férias, ou seja, converter 10 dias de férias em pecúnia, de acordo com o §3º, desde que requerido pelo menos 30 dias antes do fim do período aquisitivo, assim dispõe o §4º, considerando o valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. A diferença entre a CLT é que há a restrição do fracionamento para os menores de 18 anos e maiores de 50 anos, conforme §2º do art. 134, além do mínimo ser 10 dias, ao invés de 14 dias, e o requerimento deve ocorrer em 15 dias, ao invés de 30, porém se houver concordância do empregador em conceder após esse prazo, não há óbice. O abono pecuniário não se confunde com terço constitucional de férias, do art. 7º, XVI da CRFB, pois tem natureza indenizatória e não salarial.

O trabalhador não pode se negar à conversão do período de férias em abono solicitado pelo trabalhador dentro do prazo, pois é um direito potestativo do empregado, uma vez que decorre da lei e não tolera qualquer objeção do empregador (SANTOS, ANA, 2015, p. 57). Ademais, poderá o empregado doméstico residente no local onde trabalha, permanecer nele durante o gozo de suas férias, conforme art. 17, § 5º. Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 58) retrata:

O valor das férias corresponde ao valor do salário dos respectivos dias de férias, considerada a média das verbas salariais habituais (horas extras, adicionais e reflexos; adicional noturno etc.) recebidas pelo empregado no período precedente ao da concessão da vantagem trabalhista, até o máximo de 12 meses de parâmetro para cálculo da média. Não sendo habituais essas verbas salariais complementares (horas extras etc.) – isto é, recebidas por menos da metade dos meses antedecentes -, elas não irão integrar no cálculo da remuneração de férias.

Apesar de constar no §6º que as férias deverão ser concedidas nos 12 meses após a sua aquisição a LC n.º 150 não menciona sobre a penalidade da remuneração em dobro caso se passe esse tempo sem o empregado gozar férias. Porém, importante ressaltar que as férias podem ser vencidas, caracterizada pela aquisição do período aquisitivo completado e o período de gozo ainda não usufruído. Nesse caso, será em dobro, conforme preceitua a Súmula n.º 81 do TST. Quando ocorrem férias simples, o período aquisitivo é completo, mas não está no período de gozo, não conferindo o direito a dobra. Sobre as férias proporcionais constituiu o período onde os 12 meses não se completou. Em todos esses casos, incide o terço constitucional. Ademais, não há impedimento quando as férias são gozadas em antecipação.

Na concessão das férias, o empregador deve efetivar o pagamento das verbas, respeitado o prazo de até dois dias antes do início das férias: o adiantamento da remuneração de férias; o pagamento do abono pecuniário (conversão pecuniária de 10 dias, caso houver), com o terço constitucional; pagamento da metade do 13º salário, se a parcela tiver sido requerida pelo empregado “no mês de janeiro do correspondente ano”, conforme retratado pelo art. 2º, §2º da Lei n.º 4.749 de 1965. No recibo de pagamento dessas verbas e de concessão das férias deve ser especificado cada tipo de pagamento (DELGADO, M. G.; DELGADO G. N., 2016, p. 58).

3.1.10 Vale transporte

A Lei n.º 7619 de 1987 alterou a Lei n.º 7418 de 1985 assegurando ao doméstico o vale transporte, ratificado no art. 19 da LC n.º 150. O vale transporte é um adiantamento de valor ao doméstico para ser usado nos gastos com transporte de sua residência para o trabalho e vice-versa, através de transporte coletivo público, intermunicipal ou urbano, ou até mesmo interestadual (SANT’ANNA, 2015, p. 48).

O vale transporte não se caracteriza como salário, não se incorpora à remuneração, não é considerado como base para incidência de FGTS ou qualquer contribuição previdenciária, não conta para o IR, pois não figura como rendimento tributável para o trabalhador. Possui apenas natureza indenizatória, eis que é instrumental.

O empregador deve exigir do doméstico a assinatura em recibo como prova do dinheiro recebido em substituição ao vale transporte usual. Além disso, o valor a ser descontado do empregado referente ao custo do vale transporte no total de 6% continua ocorrendo somente quando do pagamento do salário, ou seja, não é porque se está pagando em dinheiro que poderá reter-se os 6% no imediato momento à concessão do vale, pelo contrário, adianta-se a totalidade do benefício e quando de seu pagamento desconta-se a referida porcentagem. Além disso, o desconto se faz sobre o salário básico ao invés do complexo salarial mensal do empregado, conforme dita o art. 4º, parágrafo único da Lei n.º 7.418 de 1985.

3.1.11 Adicional noturno

O art. 14, *caput* e §1º a §4º da LC n.º 150 disciplinou o horário noturno como sendo aquele compreendido entre as 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte, sendo que a hora de trabalho noturno terá a duração de 52 minutos e 30 segundos. Nesta hipótese, o trabalhador terá a remuneração anotada na CTPS acrescida de no mínimo 20% sobre a hora ficta.

Esse artigo foi responsável por regulamentar o inciso IX do art. 7º da CRFB, a saber: a remuneração superior ao trabalho noturno em relação ao diurno, direito estendido aos domésticos somente após a EC n.º 72 e que pendia de regulamentação. Alerta Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 117) que a LC nº 150 deveria ter utilizado o mesmo critério da Lei do Trabalho Rural (Lei n.º 5889/73) fixando a hora de 60 minutos com adicional noturno de 25%, pois é mais segura e de fácil cumprimento.

Assevera o art. 14, §3º que caso o empregado doméstico trabalhe exclusivamente no período noturno, seu adicional deverá ser calculado sobre o salário constante em sua CTPS. Se o trabalhador obrar em horário misto – em períodos noturnos e diurnos – o cálculo será normal, isto é, receberá acréscimo de 20% sobre o valor da hora diurna às horas trabalhadas em período noturno, conforme art. 14, §4º.

É importante ressaltar que o trabalho noturno atenta contra a saúde do trabalhador, pode o empregador a qualquer instante suspender as atividades desempenhadas pelo obreiro no horário noturno, pois se trata de período danoso ao convívio e descanso do trabalhador.

3.1.12 Adicional de viagem

No art. 11, § 1º a §3º da LC n.º 150 foi criado regras peculiares para o período de trabalho despendido pelo empregado em acompanhamento ao empregador em viagens. A lei estabeleceu no art. 11, §2º a possibilidade de compensação de jornada em se tratando de horas extraordinárias e disciplinou o pagamento do respectivo adicional, o qual será de, no mínimo, 25% superior ao valor do salário hora normal. A respeito do art. 11, §2º, Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 112) retrata que:

O salário normal das horas efetivamente trabalhadas nos períodos de viagem será acrescido de uma sobre remuneração de 25% independentemente de estarem configuradas horas extras; caso também esse tempo configure horas extras, estas serão calculadas com o acréscimo constitucional e legal de 50%, já considerada a base maior acrescida de 25%.

Entretanto a LC relativizou e atenuou essa regra ao estabelecer também, nos termos do art. 11, parágrafo 3º, a possibilidade de conversão desse acréscimo em banco de horas, sendo utilizado a critério do empregado, contrário ao usual. Todavia, se faz necessário que haja acordo prévio escrito entre as partes, não sendo válido o acordo tácito ou verbal, conforme o art. 2, §1º já mencionado, não sendo possível, de acordo com Villatore (2016, p. 57), que a exceção constante na CLT para os cargos de confiança se aplique à relação empregatícia doméstica.

Há de se ressaltar que o empregador não pode descontar do salário do doméstico durante o acompanhamento em viagem lhe providenciar hospedagem, transporte e alimentação, como consta na parte final do *caput* do art. 18. Além do mais, preceitua o art. 18, §3º que estas despesas não se incorporam à remuneração, nem possuem natureza salarial.

3.1.13 Salário-família

O empregado doméstico passou a ter direito ao recebimento do salário-família através do art. 37 da LC n.º 150 que alterou o art. 65 da Lei n.º 8.213, direito inclusive já previsto no inciso XII do art. 7º da CRFB, equivalente a um valor adicional no salário por cada filho de até 14 anos de idade. *In verbis*:

Art. 37. A Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 65.O salário-família será devido, mensalmente, ao segurado empregado, inclusive o doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados nos termos do § 2º do art. 16 desta Lei, observado o disposto no art. 66.” (BRASIL, 2015)

O valor é adiantado pelo empregador doméstico e depois compensado no pagamento pelo mesmo nas contribuições previdenciárias (LEITE et al., 2015, p. 134). Atualmente, para quem tem salário de até R\$1.089,72, o valor do salário-família corresponderá ao valor de R\$26,20 por cada dependente. Esse acréscimo remuneratório será pago pelo patrão juntamente com o salário do empregado doméstico, devendo posteriormente ser compensada tal quantia perante o órgão de previdência social (CALCINI, 2015).

O art. 37 alterou não só o art. 65, *caput*, da Lei n.º 8.213 como modificou o art. 67, parágrafo único. A única obrigação do empregado doméstico é a apresentação, ao empregador, da certidão de nascimento da criança. Antes era necessária a apresentação da certidão de nascimento do filho ou da documentação relativa ao equiparado ou inválido, a apresentação anual de atestado de vacinação obrigatória e a comprovação de frequência à escola do filho ou equiparado.

Todavia, a questão é problematizada, uma vez que há a ausência de documentação comprobatória dos equiparados a filho (enteados e tutelados). Da mesma forma, as comprovações de vacinação e frequência escolar são seguramente necessárias, pois o interesse a prevalecer deve ser do menor, e não de empregado ou empregador. Ou seja, apesar da previsão constitucional de absoluta prioridade da criança e adolescente, conforme preceitua o art. 227, CRFB, o preceito é ainda ignorado pelo legislador. Alega Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 88) sobre o assunto:

Ora, eximir o pai e a mãe empregados domésticos do dever constitucional de cuidar da vacinação metódica de seus filhos e de zelar por sua inserção cotidiana no ambiente escolar constitui retrocesso cultural e jurídico de grande impacto negativo na sociedade brasileira, sob as perspectivas pedagógicas, premiais e culturais, que compõe o cerne do Direito contemporâneo.

O art. 37 da LC n.º 150 alterou ainda o art. 68, *caput*, da Lei Previdenciária n.º 8.213/1991 acrescentando a informação de que o salário-família deverá ser pago pelo empregador doméstico. A redação anterior admitia apenas a empresa. O salário-família é pago “em razão do dependente do trabalhador de baixa renda, nos termos da Lei” conforme art. 7º, XII, da CRFB.

Nesse sentido, há dois requisitos, segundo os arts. 65 e 66 da Lei Previdenciária n.º 8.213: ter filho (a) equiparado com menos de 14 anos de idade, ou filho (a) equiparado inválido de qualquer idade; ter remuneração abaixo do limite fixado como de baixa renda para os fins legais. Por segurança, conforme alega Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 163) cabe se precaver e guardar os comprovantes de pagamento e das cópias das certidões correspondentes em caso de fiscalização da Previdência Social.

3.1.14 Licença-maternidade, licença-paternidade, auxílio para creche e pré-escola

O art. 25 da LC n.º 150 garantiu a licença-maternidade – hipótese de suspensão do contrato de trabalho – para a doméstica gestante pelo período de 120 dias, sem qualquer prejuízo ao salário e ao emprego como regulamentado na CLT e consoante disposição da CRFB no art. 7º, inciso XVIII. Durante a licença-maternidade, a empregada fará jus ao salário maternidade, benefício previdenciário em valor correspondente a seu último salário de contribuição, resguardado o valor de um salário mínimo conforme inciso I e *caput* do art. 73 da Lei n.º 8.213 e Lei n.º 8.212. Seguindo a jurisprudência, mesmo sendo confirmado o estado de gravidez durante o prazo do aviso prévio é devida a garantia constitucional a gestante e ao parturiente, conforme expõe o art. 25 da LC n.º 150.

Consoante o mencionado no parágrafo único do artigo em análise, mesmo que a empregada doméstica esteja cumprindo aviso prévio, se confirmada a gravidez, é garantida a estabilidade provisória preceituada no ADCT, art. 10, II, “b”, ou seja, é proibida a dispensa

sem justa causa ou arbitrária da trabalhadora “[...] gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”. Por sua vez, o art. 7º da CRFB não retratou sobre o assunto. Assim, a Lei n.º 11.324 corrigiu a omissão integrando as domésticas a esse direito.

A LC n.º 150 efetivou a garantia constitucional do emprego alegando que a estabilidade depende estritamente da gravidez mesmo que se deflagre durante o período trabalhado ou indenizado do aviso prévio, e que o contrato seja de experiência, conforme a Súmula 225, I, do TST. Entretanto, por se tratar o serviço doméstico de relação de confiança, em virtude de ser necessária a reintegração da doméstica, uma vez que muitas com a dispensa, há a quebra do vínculo, seria complicada a reintegração. Situação ainda mais inconveniente é quando o empregador dispensa a doméstica por razões econômicas sem ambos saberem do estado grávidico da empregadora (VILLATORE, 2016, p. 87).

Assim, a solução seria o julgador incentivar o acordo com maior número de parcelas tendo correção anual do percentual com base no aumento do salário mínimo. A possibilidade prevista na Lei n.º 11.770/2008 de as gestantes terem mais 60 dias totalizando 180, poderá ser aplicada às domésticas apenas por liberalidade do empregador e não por conta do Programa Empresa Cidadã previsto na referida lei, uma vez que somente podem se inscrever no programa os empregadores pessoas jurídicas, os quais não podem admitir domésticas como já visto (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 136-137).

Cabe ressaltar sobre o direito a licença-paternidade, direito do empregado doméstico ainda não regulamentado, porém previsto no art. 7º, XIX da CRFB e regrado provisoriamente no ADCT, art. 10, § 1º, até que haja lei complementar sobre o tema. Assim, o empregado tem cinco dias de licença, conforme ADCT. O direito mencionado tinha o objetivo de conceder ao pai tempo para registrar a criança, bem como ajudar a mãe nos primeiros dias seguidos ao parto. Não houve regulamentação sobre o referido direito, há alguns entendimentos divergentes quanto ao início do usufruto deste benefício, conforme afirma Maciel (2016, p. 78). Existem concepções no sentido de que se conta a partir do primeiro dia útil após o nascimento e também há os que entendem como, que deverá iniciar a partir do dia seguinte, independente se útil ou não, como é o caso de Sant’Anna (2015, p. 55 e 56).

Há ainda outra discussão de quem deve arcar com o pagamento dos cinco dias de licença referentes à licença-paternidade, questão não abordada pela LC n.º 150/2015. Assim, há duas correntes, os que defendem ser um benefício previdenciário e por isso devendo ser pago pelo INSS, enquanto que a outra vertente sustenta tratar-se de um direito trabalhista e por isso argumenta que seja pago pelo empregador, o que concorda Santos, Ana (2015, p. 77).

Sobre a assistência aos filhos do empregado doméstico com até cinco anos de idade em creches e pré-escolas, direito advindo do alargamento do rol implementado pela EC n.º 72 através do inciso XXV, art. 7º, embora seja um direito pendente de regulamentação, aplicam-se aos domésticos de acordo com o art. 25 da LC nº 150 as disposições pertinentes na CLT nos arts. 391 a 400, ou seja, os jardins de infância e as escolas maternas subsidiados ou mantidos pelas entidades públicas ou pelos serviços sociais, principalmente nas regiões densamente povoadas, devem priorizar vagas para os filhos dos empregados em geral, inclusive dos domésticos (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 220).

3.1.15 Anotação na carteira de trabalho e previdência social

Na CTPS deverá constar a remuneração do doméstico, sua data de admissão e quando for o caso, a menção de que o contrato é por tempo determinado. Ademais, o empregador tem o prazo de 48 horas, de acordo com o art. 29 da CLT, para devolver a CTPS devidamente anotada. Ainda segundo Súmula n.º 12 do TST as informações contidas na CTPS são presumidamente verdadeiras, mas não absolutamente.

Não obstante a principal prova do contrato de trabalho doméstico ser o registro na CTPS, estas anotações são *juris tantum* como já apontou o TST por meio da Súmula n.º 12, portanto, admitindo-se prova em contrário, assim explica Leite et al. (2015, p. 62 e 63). Por esse mesmo motivo, a ausência de anotação na CTPS não reflete a inexistência de contratação por parte do empregador, cabendo ao doméstico provar através de outros meios, por exemplo: documentos ou testemunhas. Essa premissa se baseia no princípio da primazia da realidade, pois uma vez que a relação empregatícia seja provada, não há que se falar em invalidade ou inexistência do contrato de trabalho, mas em ilegalidade praticada pelo tomador dos serviços, que aliás, pode ensejar indenização por danos morais.

3.1.16 FGTS - Fundo de Garantia de Tempo de Serviço e a indenização compensatória

Quanto ao FGTS, criado em 1966, pela Lei n.º 5.107, se estendia apenas para os empregados urbanos e desde que realizassem a opção de forma escrita. Em 05.10.1988 foi estendido aos rurais pela CRFB, passando a ser imperativo para as duas categorias. Apenas

com a Medida Provisória n.º 1986/1999 regulamentada pelo Decreto n.º 3.361, que os domésticos foram abrangidos, porém a inscrição era voluntária. Por sua vez, a EC n.º 72 determinou a inserção, porém com regulamentação ser especificada em outro diploma.

Importante ressaltar que a inclusão do FGTS como inclusão obrigatória é sujeita ao empregador às obrigações e penalidade previstas na Lei n.º 8.036/1990, segundo dispôs o art. 2º do Decreto n.º 3661/2001 (BARBOSA, 2008, p. 35). Desse modo, o empregador que não recolhe o FGTS está sujeito à indenização prevista no §1º do art. 18 da Lei 8.036, além disso o empregador não pode desistir do recolhimento no curso do contrato de trabalho, a menos que dispense o empregado.

Arantes (1999, p. 130) retrata que o empregado doméstico não ter direito ao FGTS era inadmissível, pois se o empregado trabalhasse em serviços domésticos durante 10 anos e fosse despedido, não iria receber nenhuma indenização em face de sua sobrevivência. A justificativa era novamente a de que como o trabalho doméstico não tem fins lucrativos, não caberia o recebimento de FGTS.

A LC n.º 150 estabeleceu uma novidade em seu art. 22 uma indenização compensatória a ser paga previamente pelo empregador por um eventual dano ensejador da extinção do contrato de trabalho doméstico que possa vir a ocorrer, como dispensa sem justa causa ou por culpa do empregador. Essa indenização corresponde a 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior.

Neste sentido, possui o empregador doméstico a obrigação de efetuar um depósito mensal na conta vinculada do FGTS do empregado doméstico em virtude de uma futura rescisão contratual. Conforme já mencionado, tal depósito compensatório independe do valor de 8% referente ao recolhimento mensal para o FGTS de que trata o inciso IV do art. 34 da LC n.º 150. Portanto, além de recolher os 8% referentes ao FGTS, os empregadores domésticos terão que recolher mais 3,2% a título de multa indenizatória. Todavia, o §1º prevê que nas hipóteses por justa causa ou a pedido de demissão, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores depositados serão movimentados pelo empregador, e em se tratando de culpa recíproca, cada parte terá o direito de levantar metade dos valores depositados, conforme dispõe o §2º do referido artigo.

O FGTS é um direito fundamental social individual do trabalhador, pois nasceu este crédito para substituir o direito dos trabalhadores à indenização do tempo de serviço prevista no art. 477 da CLT e à estabilidade decenal conhecida no art. 492 do diploma consolidado. Se

o empregador optar pelo recolhimento na conta do empregado doméstico a data limite para recolhimento é o dia sete do mês subsequente trabalho.

O FGTS pode ser considerado como dever fundamental do empregador, haja vista ser obrigação inafastável ao tomador dos serviços os depósitos mensais referentes ao fundo na conta vinculada ao empregado, inclusive sob pena de cobrança do Estado e pode ser considerado um direito fundamental difuso, uma vez que os valores do fundo também podem ser utilizados para financiamentos de casa própria, moradias populares, infraestrutura urbana e saneamento básico.

Como mencionado, somente a partir da EC n.º 72 os empregados domésticos passaram a ter direito ao FGTS compulsoriamente através da extensão do inciso III, art. 7º da CRFB, porém, exigível somente após 1º de outubro de 2015 com a Resolução n.º 780/2015 do Conselho Curador do FGTS editada pelo Agente Operador (Caixa Econômica Federal) e pelo Conselho Curador do FGTS como ordenado pelo art. 21 e seu parágrafo único da LC n.º 150.

Afirma Villatore (2016, p. 72) que o referido percentual previamente depositado é de grande relevância, uma vez que na ocorrência de dispensa do obreiro doméstico por motivos econômicos, dificilmente o empregador conseguiria arcar com a multa de 40% a ser paga em uma vez sobre todo o montante depositado por ele até então.

Declara Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 135) que os depósitos de FGTS (dos 8%) consistem em direito individual e social do empregado, integrando seu patrimônio jurídico e econômico, independente da causa de extinção do contrato empregatício. Por exemplo, mesmo que ocorra dispensa por justa causa, o montante do FGTS continua no patrimônio pessoal do empregado. Assim, o motivo da ruptura de contrato só afeta o saque ou não. Nas hipóteses enquadradas no art. 22, §1º da LC n.º 150 os 3,2% pode ser movimentado pelo empregador no caso de dispensa por justa causa, pedido de demissão, término do contrato por prazo determinado, aposentadoria e falecimento do empregado doméstico, pois, nesses casos o empregado não tem direito aos 40%. No caso de rescisão indireta o empregado poderá levantar todos os depósitos a base de 3,2%, pois nesse caso tem direito. Vale destacar a previsão do §3º a qual informa que deverão ser depositados os valores de 8% e 3,2% em variações distintas ainda que na mesma conta vinculada ao trabalhador.

Sustenta o §4º do art. 22 da lei em comento, pela aplicação da mencionada Lei n.º 8.036/1990, bem como pela Lei n.º 8.844/1994, pertinente à fiscalização, cobrança e apuração das contribuições e multas devidas pelo FGTS, no que tange à importância monetária

concernente ao recolhimento dos 3,2% referentes à sua fiscalização, prazo de recolhimento, cobrança, administração, etc.

3.1.17 Salário

Segundo Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 58) salário é “a parcela contraprestativa devida e paga pelo empregador ao empregado em decorrência do contrato de trabalho”. O salário base constitui a parcela salarial mensal fixa paga ao empregado, no entanto, há outras parcelas com natureza salarial, por exemplo, a EC n.º 72 dispôs sobre as horas extras e seu adicional de 50%. A LC n.º 150 prevê o adicional noturno como parcela salarial. Todas as parcelas devem ser discriminadas.

Tais adicionais produzem reflexos, como no RSR, que tem natureza salarial, ou como no caso do FGTS, desde 1º de outubro de 2015, se o empregador não tiver cadastrado o empregado no sistema do FGTS.

O salário mensal, que é constituído por salário básico mais verbas salariais, consagra a base de cálculo dos recolhimentos trabalhistas (FGTS), previdenciários e se for o caso Imposto de Renda. De acordo com o art. 459, §1º da CLT o pagamento mensal do salário do empregado doméstico deve ser concretizado até o quinto dia útil do mês seguinte ao de referência da parcela. Cabe ao empregador conferir o saldo de horas extras depois de realizada a compensação de horas, se for pactuado, verificando a ocorrência dos adicionais, por exemplo, que devem ser pagos. O empregador deve inserir os dados no Social Doméstico para gerar a guia única de arrecadação. Essa guia deve ser paga até o dia sete do mês seguinte ao de referência das parcelas, conforme o art. 34, §5º c/c art. 35, *caput* da LC n.º 150 retratam.

Com base no art. 2º, §2º e §3º da LC n.º 150, o divisor mensal das horas de trabalho dos empregados domésticos mensais submetidos à jornada padrão constitucional de oito horas diárias e 44 horas semanais é de 220 horas, já computado os dias de DSR e de descanso em feriados, conforme preceitua o art. 7º, XIII da CRFB e art. 2º, §2º da LC n.º 150. O salário-hora normal para empregado doméstico mensalista que trabalha na jornada padrão será obtido dividindo o salário mensal pelo índice de 220h. No caso de jornada inferior, será dividido por divisor diverso. O salário dia normal será obtido dividindo o salário mensal por 30 (DELGADO, M. G.; DELGADO G. N., 2016, p. 98) .

3.1.18 Descontos no salário do empregado doméstico

A regra, de acordo com o art. 7º X, da CRFB, do art. 462, *caput* da CLT e do princípio da intangibilidade, é a proibição de descontos no salário, porém, poderá o tomador deduzir do salário do empregado quando houver adiantamento salarial, ocasião em que se deve pegar um recibo discriminando valor e prazo.

Descontos autorizados pela Lei são: contribuição previdenciária relativa ao empregado; IR sobre o salário que supere o piso de retenção; 6% do salário em face do vale-transporte ou despesas de transporte para o roteiro da residência ao trabalho e vice-versa; desconto em face da não concessão de aviso-prévio pelo empregado ao empregador, no caso de pedido de demissão por vontade do trabalhador e dedução de adiantamento salarial feito pelo empregador (DELGADO, M. G.; DELGADO G. N., 2016, p. 59).

Os descontos previstos no §1º do art. 18 da LC também deverão ser objeto de prévio acordo escrito. Como descreve Santos, Ana (2015, p. 72), a remuneração do empregado doméstico deve ser em pecúnia, uma vez que o pagamento de salário *in natura*, conforme entendimento majoritário, é proibido.

Consoante art. 18, §1º da LC n.º 150, é possível o desconto quando as partes acordarem por escrito para inclusão do obreiro em seguro; planos de saúde: odontológico e médico-hospitalar; ou em previdência privada; contudo, desde que o desconto não ultrapasse 20% do salário mensal.

Conforme o art. 2º-A, §2º da Lei n 5859, com redação dada pela Lei n.º 11.324 no mesmo sentido o art. 18, §2º da LC n.º 150, poderão ser abatidas do salário do empregado doméstico as despesas alusivas à moradia quando encontrar-se em local diferente da residência onde obra, ressaltando que para essa possibilidade é necessário acordo expresso entre as partes. O acordo deve ocorrer antecipadamente e de forma escrita, compreendendo para moradia o desconto de até 25% como estipula o § 3º do art. 458 da CLT.

Entretanto, no art. 18, *caput*, da LC n.º 150, é vedado os descontos salariais a título de fornecimento de alimentação, vestuário, higiene e moradia, caso esta seja no local de trabalho, consoante o que já era estipulado no art. 2º-A, *caput* da Lei n.º 5.859, com redação dada pela Lei n.º 11.324. Essas utilidades tem natureza meramente instrumental, não ostentam natureza salarial, conforme menciona o §3º do art. 18 da LC n.º 150, e assim não são passíveis de integrar o salário, além disso o rol não é taxativo (DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N.,

2016, p. 129).

Por fim, o art. 18, § 4º, informa que não gera ao doméstico direito de propriedade ou de posse sobre a moradia concedida para sua estadia, independentemente de ser na própria residência onde presta serviços ou em morada anexa. Destarte, não há se falar em direito à permanência do obreiro na residência quando do fim contratual, da mesma forma, não é garantida a estadia ao empregado durante o tempo em que o tomador não terminou de pagar as verbas rescisórias (SANTOS, ANA, 2015, p. 73).

3.1.19 Seguro desemprego

O empregado doméstico passou a ter direito ao benefício social seguro-desemprego de forma obrigatória somente a partir da EC n.º 72, sendo regulamentado pela LC n.º 150 em seus arts. 26 e 28 a 30, nos termos em que o trabalhador seja dispensado sem justa causa, na forma da Lei n.º 7.998/1990, esta que regulamenta o benefício e que recentemente foi modificada parcialmente pela Lei n.º 13.134/2015. Depreende-se do art. 2º da Lei do Seguro-Desemprego (Lei n.º 7.998/1990) a finalidade do referido benefício previdenciário, ou seja, serve para:

I – prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo; (Redação dada pela Lei n.º 10.608, de 20.12.2002) (BRASIL, 2002)

II – auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional. (Redação dada pela Medida Provisória n.º 2.164-41, de 2001) (BRASIL, 2001)

Os antigos empregados que tiveram inscrição voluntária no sistema do FGTS, já possuíam o direito de sacar o seguro desempregado em caso de dispensa sem justa causa, pela permissão da Medida Provisória n.º 1986/1999, Medidas Provisórias subsequentes e da Lei de Conversão n.º 10.208/2001. A partir do Decreto n.º 3.361/2000 que foi possível a adesão voluntária ao FGTS. Divergente dos empregados celetistas que podem receber valores variáveis em até cinco parcelas, o doméstico receberá um salário mínimo por no máximo três meses de forma alternada ou contínua, previsão do *caput* do art. 26. Menciona Souza Júnior

(2015, p. 132) que esta limitação se trata de discriminação, uma vez que até mesmo o empregado doméstico com longo tempo de serviços prestados ou com salário maior que o mínimo sofrerá essa restrição.

A habilitação realiza-se perante a autoridade administrativa do Ministério do Trabalho, o saque consuma-se na CEF, justamente para evitar fraudes (DELGADO, M. G.; DELGADO G. N., 2016, p. 69). Ademais, o art. 26, §2º da LC n.º 150 retrata que o seguro desemprego será cancelado sem prejuízo das demais sanções cíveis e penais quando houver recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior; pela comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação; por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro desemprego ou por morte do segurado.

Ao Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT) coube a regulamentação através da Resolução n.º 754/2015 da concessão do seguro-desemprego ao doméstico, como determinado pelo § 1º do art. 26 da lei em comento. Constam no art.26, §2º as hipóteses de cancelamento do benefício, repetindo sem nada inovar, as já previstas na Lei n.º 7.998/1990 em seu art. 8º, como, por exemplo, em caso de falecimento do segurado ou de comprovação de fraude para recebimento do benefício.

No art. 28 da LC n.º 150, constam os requisitos e os documentos a serem apresentados ao órgão competente do Ministério do Trabalho para o obreiro residencial receber o seguro-desemprego. Assim, o candidato ao benefício deve apresentar declaração de que não recebe outro benefício previdenciário com exceção de pensão por morte ou auxílio-acidente (inciso III); declaração de que não tem renda própria capaz de sustentá-lo ou a sua família (inciso IV); deve apresentar também o termo de rescisão do contrato trabalhista (inciso II); e por fim, deve trazer a CTPS, a qual terá de mencionar a data da dispensa, a anotação do contrato de trabalho doméstico a fim de provar o liame empregatício doméstico por pelo menos 15 meses durante os últimos 24.

Este último requisito além de inusitado possui vício constitucional por tolher o exercício de um direito fundamental social a despeito do princípio da proporcionalidade, pois não deve servir de barreira o fato do obreiro antes da função de doméstico e durante os dois anos anteriores à dispensa, ter trabalhado como empregado rural ou urbano, por exemplo, assim afirma Souza Júnior (2015, p. 133).

O art. 29 relata que o benefício deve ser solicitado pelo desempregado no período entre o 7º e 90º dia da dispensa, prazo idêntico ao trabalhador resgatado de regime análogo à escravidão, opondo assim, empregado doméstico a “trabalhadores formais” como consta no sítio da CEF, tendo estes últimos até 120 dias para a mesma solicitação. Enfim, o art. 30 delimitou a concessão de novo benefício somente após cumprimento de novo período aquisitivo conforme duração definida pelo CODEFAT, ou seja, 16 meses segundo art. 6º da Resolução 754/2015.

Ademais, houve alteração para recolher o seguro desemprego, antes feito por meio da Guia de Previdência Social, atualmente pelo recolhimento trimestral ou mensal, utilizando o Simples Trabalhista, hospedado no programa virtual denominado e-Social Doméstico. Cabível mencionar que o não recebimento do seguro desemprego pelo empregado dispensando sem justa causa em decorrência de falhas inerentes ao empregador pode ensejar responsabilidade do empregado e consequente indenização. No caso de rescisão indireta por grave infração do empregador é cabível também indenização se a autoridade não liberar o pagamento da verba, a não ser que a recusa seja do obreiro (DELGADO, M. G.; DELGADO G. N., 2016, p. 70).

4 INTERRUPTÃO, SUSPENSÃO E TERMINAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO

A interrupção e suspensão contratual correspondem a situação parcial ou ampla dos efeitos jurídicos. A interrupção é conhecida como suspensão parcial do contrato de trabalho. As obrigações do empregador continuam em vigência, porém a prestação de trabalho do empregado fica suspensa enquanto durar a causa interruptiva.

Porquanto, a suspensão contratual é conhecida como suspensão total do contrato de trabalho, isto é, as obrigações principais das partes, ou seja, a prestação de serviços do empregado e a obrigação de pagamento do empregador, ficam provisoriamente suspensas.

Ambas possuem em comum não permitirem a ruptura do contrato por parte do empregador, ou seja, não pode ocorrer dispensa injusta durante o prazo que configurar essas situações. Depois de finalizado o prazo que poderá ocorrer a extinção contratual. Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 63) retratam exemplos das duas formas.

Afastamento previdenciário, por motivo de doença, a partir do 16º dia, em face do gozo de auxílio doença perante o INSS; afastamento previdenciário, por motivo de acidente do trabalho ou doença ocupacional, a partir do 16º dia, em face do gozo de auxílio acidentário perante o INSS; aposentadoria provisória por razões médico-previdenciárias; suspensão disciplinar são exemplos de suspensão contratual. Há uma peculiaridade na suspensão do contrato no caso dos domésticos, pois é necessário o empregador anotar nas “Anotações gerais” na CTPS do empregado substituído o motivo do afastamento.

Afastamento médico do trabalhador, por razões de doença comum ou de acidente do trabalho/doença ocupacional, do 1º até o 15º dia; os denominados descansos trabalhistas, desde que remunerados, tais como: descansos em dia semanal de repouso, preferencialmente aos domingos; descansos em feriados; descansos em férias anuais remuneradas, licença maternidade da empregada doméstica gestante por 120 dias, licença paternidade do empregado por cinco dias, a partir da data do nascimento do filho são exemplos de interrupção do contrato.

Os procedimentos rescisórios envolvem as seguintes formalidades: dação escrita de aviso prévio se for o caso, o preenchimento do termo de rescisão do contrato de trabalho, a baixa na CTPS, o pagamento das verbas rescisórias e a inserção das informações rescisórias no Social Doméstico.

Neste tópico cabe ressaltar sobre o aviso prévio, que é direito fundamental dos empregados contratados a tempo indeterminado. As regras que disciplinam o instituto do aviso prévio estão dispostas na CLT, em seus arts. 487 a 491, o que consequentemente, não se aplicava aos trabalhadores domésticos (BARBOSA, 2008, p. 50).

Não havia qualquer previsão na Lei n.º 5.859/1972 sobre o regramento do aviso prévio, o obreiro doméstico não estava obrigado a dar o aviso prévio a seu empregador, uma vez que o texto constitucional apenas lhe concedeu o direito de tê-lo em seu benefício. Dessa forma, o direito posto antigamente era um direito parcial, o que atualmente foi assegurado no art. 23, §1º da LC nº 150, o aviso prévio de 30 dias que tenha até um ano de serviço para o mesmo tomador, podendo chegar ao total de 90 dias dependendo do tempo trabalhado, pois para cada ano de serviço desempenhado ao mesmo empregador, serão acrescidos três dias somando no máximo 60, conforme determina o §2º. Esse direito foi adquirido aos trabalhadores desde a CRFB sendo de no mínimo 30 dias conforme art. 7º, XXI. Cabe ressaltar que de acordo com o art. 8º da LC n.º 150 não cabe o pré-aviso aos contratos a prazo e a LC n.º 150 não recepcionou o art. 487, I da CLT que propõe o aviso prévio de oito dias. Nesse sentido, Delgado (2015, p. 1272) retrata que o aviso prévio é:

Instituto de natureza multidimensional, que cumpre as funções de declarar a parte contratual adversa a vontade unilateral de um dos sujeitos contratantes no sentido de romper, sem justa causa, o pacto, fixando, ainda prazo tipificado para a respectiva extinção com o correspondente pagamento no período do aviso.

Amauri (1994, p. 447 apud M. G. DELGADO; G. N. DELGADO, 2016, p. 67) retrata que “o aviso prévio ostenta, dessa maneira, tríplice caráter: comunicação, tempo e pagamento”. Ademais, o valor do aviso equivale ao valor do salário do empregado no respectivo período. Conforme menciona a Súmula n.º 14 do TST, é devido o aviso prévio pela metade nos casos de ruptura contratual por culpa recíproca e segundo o art. 23, *caput*, §1º e §4º da LC nº 150 no caso de pedido de demissão do obreiro.

Delgado (2015, p. 1.281 e 2282) menciona que a Lei n.º 12.506/2001 considera uma vantagem estendida ao empregado a proporcionalidade do aviso prévio. Ressalta a importância ao relatar que se trata da única maneira de se evitar que o avanço normativo da proporcionalidade converta-se em uma contrafacção, como seria impor-se ao trabalhador com

vários anos de serviço gravíssima restrição a seu direito de se desvincular do contrato de emprego.

O art. 23, § 5º retrata que ao aviso prévio indenizado, ou seja, o empregado recebe o montante pertinente ao aviso prévio sem cumprimento do serviço em qualquer dia, serão integradas as habituais horas extras. O §3º e 4º, também do art. 23, abordam as consequências da não concessão do aviso prévio tanto por parte do empregador ao empregado quanto do empregado ao empregador. Desse modo, a falta de aviso prévio por parte do tomador concede ao obreiro o benefício dos salários referentes ao tempo do aviso de no mínimo 30 dias, lembrando que esse período sempre integrará seu tempo de serviço. Já quando o doméstico não comunica previamente sua saída, caberá ao empregador a possibilidade de descontar o valor referente ao tempo respectivo, porém com a diferença de ser no máximo de 30 dias (LEITE et al., 2015, p. 103).

A base de cálculo para o aviso indenizado é o salário acrescido da média de verbas salariais habituais recebidas durante os últimos 12 meses ou período inferior. Importante ressaltar que o aviso prévio proporcional do empregado que tenha completado um ano ou mais de um ano de serviço deve ser sempre indenizado (DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N., 2016, p. 140).

Em relação ao aviso prévio trabalhado, não existe aviso prévio proporcional trabalhado, pois a proporcionalidade diz respeito ao direito do empregado, não sua obrigação. Quando o empregador promover a rescisão do contrato de trabalho, o empregado tem direito a cumprir seu horário de trabalho durante o aviso prévio de 30 dias trabalhando menos 2 horas por dia, respeitando os DSRs, sem qualquer prejuízo ao salário, segundo o art. 24, *caput* da LC n.º 150, ou pode optar por faltar no trabalho por 7 dias corridos, sem prejuízo de redução salarial, de acordo com o parágrafo único deste artigo. No caso de o próprio empregado pedir demissão não há essa vantagem. Nos dois casos o trabalhador terá direito ao salário integral dos 30 dias. O valor do aviso prévio trabalho equivale ao salário do respectivo mês com a integração de outras verbas percebida daquele mês.

Pode ser aplicado empregado doméstico o aviso prévio cumprido em casa conforme Leite et al. (2015, p. 105). Relata Jorge Neto e Cavalcante (2013, p. 806) que é uma modalidade na qual o empregador rescinde o pacto trabalhista e deixa o empregado cumprir o prazo do aviso em casa, porém o trabalhador deve ficar à sua disposição.

Porém, há debate sobre o prazo para pagamento das verbas rescisórias, há duas correntes doutrinárias e jurisprudenciais, sendo que a maior parte sequer admite tal possibilidade. Para a primeira, devem ser pagas as verbas rescisórias até o 1º dia após o término do contrato, enquanto que para a segunda, o prazo é de 10 dias a partir da comunicação da dispensa. Entende o TST que deve ser até o décimo dia contado da dispensa conforme OJ-14, SDI-I.

O aviso proporcional só foi tipificado na Lei n.º 12.506. A partir de um ano de serviço doméstico passa a considerar a proporcionalidade do aviso, contabilizando três dias de aviso prévio por ano trabalhado prestado para o mesmo empregador, até o máximo de 60 dias perfazendo um total de até 90 dias, assim explica o art. 23, §2º da LC n.º 150. Entretanto, esse direito é estendido apenas aos empregados domésticos e não aos empregadores domésticos (DELGADO, M. G.; DELGADO G. N., 2016, p.138). Conforme dita a Súmula 880 do TST: a contagem do prazo se faz com a exclusão do dia do começo e a inclusão do dia de seu término. Ademais, dispõe o art. 23, §3º que o tempo do aviso prévio integra-se ao contrato de trabalho para todos os efeitos legais.

Pelo exposto, o empregado pode ser desvinculado do empregado por diversos fatores como, ser demitido sem justa causa, por justa causa, pode ocorrer a ruptura do contrato por infração do empregados, que no caso é rescisão indireta, pode ele mesmo pedir demissão, pode morrer ou o empregador falecer (DELGADO, M. G.; DELGADO G. N., 2016, p; 64). Veremos adiante estas hipóteses.

4.1 O pedido de demissão

Em virtude do princípio da autonomia da vontade das partes, o empregado doméstico pode pedir demissão a qualquer tempo. O empregado, nessa situação, deve conceder aviso prévio de 30 dias, sob pena de sofrer os descontos dos dias não trabalhados em seu termo de rescisão do contrato de trabalho.

No caso de demissão, não há a vantagem de reduzir em duas horas o horário de trabalho ou faltar sete dias corridos. Essa vantagem só incide de acordo com o art. 24, *caput*, da LC, nos casos de ruptura contratual sob o ônus do empregador, e não há a vantagem da concessão pelo empregado de aviso prévio proporcional, que ocorre só em casos da ruptura restar sob o ônus do empregador.

O empregador pode liberar o trabalhador do ônus de cumprir o aviso de prévio, não considerando abusiva a favorável liberação, quando se trata de obrigação do empregado, porém é necessário o pedido expresso e escrito do empregado. Entretanto, no caso de demissão voluntária, a Súmula n.º 276 do TST retrata:

Súmula n.º 276 do TST

AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

Se o empregado motivar a demissão, terá direito ao aviso prévio (quando o obreiro trabalhar o mês do aviso, caso contrário poderá ser descontado o valor do aviso que corresponde a um salário deste empregado), saldo de salário, 13º salário proporcional aos meses trabalhados e férias proporcionais mais o terço constitucional.

Não tem direito ao seguro desemprego, pois ocorre ato voluntário, e nem FGTS, no entanto, o empregador poderá movimentar o saldo dos depósitos preventivos e substitutivos da indenização de 40% à base de 3,2% do salário mensal, de acordo com os arts. 22, §1º e 34, V, da LC n.º 150. As parcelas anteriormente vencidas e não pagas deverão ser quitadas na rescisão, se for o caso, férias vencidas com 1/3 em dobro. As férias simples ainda não gozadas com 1/3 sem dobra, por exemplo, vencem com o ato demissionário (DELGADO, M. G.; DELGADO G. N., 2016, p; 75) A baixa da CTPS deve ser registrada da data do término efetivo do contrato de trabalho.

No caso do contrato de experiência, o empregado é obrigado a indenizar o empregador dos possíveis prejuízos causados com o pedido de demissão, não podendo exceder a indenização que teria direito o empregado em idênticas condições, assim, não pode ser maior do que a metade dos salários equivalentes ao período restante do contrato, conforme dita os arts. 6º e 7º da LC nº 150. Incide apenas se ocorrer prejuízos ao empregador, conforme determina o *caput* do art. 7º da LC nº 150.

4.2 Dispensa sem justa causa

A dispensa sem justa causa é a modalidade mais recorrente. Trata de um ato potestativo do empregador que não apresenta motivo específico para almejar o encerramento do contrato. Como demonstrado não pode ocorrer quando houver alguma causa impeditiva.

Já mencionado, o aviso prévio de 30 dias deve ser cumprido seja de forma indenizada ou trabalhada. A escolha da forma cabe ao empregado, conforme estipula o art. 23, §2º da LC n.º 150. Se concedido o indenizado, o empregador deve se atentar aos procedimentos rescisórios com a elaboração do Termo de Rescisão Contratual de Trabalho (TRCT), com as devidas verbas, quais sejam: saldo de salário do mês em curso se for o caso, todas com 1/3; férias simples (se for o caso) com 1/3; férias proporcionais com 1/3, considerando o aviso; aviso prévio indenizado de 30 dias; aviso prévio proporcional, outras verbas vencidas, caso haja. Ademais, o empregador deve lançar os descontos legais pertinentes em relação às verbas de natureza salarial, como saldo de salário e 13º salário.

Importante frisar que não existem descontos previdenciários e de Imposto de Renda sobre verbas de natureza indenizatória, como aviso prévio indenizado, aviso proporcional, férias vencidas, em dobro, com 1/3, férias simples com 1/3 e férias proporcionais com 1/3. A causa da ruptura com o respectivo código de saque do FGTS, ou seja, 01, deve ser mencionada no TRCT. Deve ocorrer também a “baixa” na CTPS e ser lançado o TRCT no Simples Doméstico. As cópias da rescisão devem ser entregues ao empregado, mediante recibo.

Adequado referir que conforme o art. 22, *caput* da LC n.º 150, o empregado irá sacar no caso de dispensa sem justa causa também o saldo dos depósitos mensais de 3,2% sobre o salário bruto a título de indenização compensatória.

Sobre o contrato de experiência, o empregador tem que pagar uma indenização no importe da metade da remuneração a que teria direito ao obreiro até o termo final do contrato, de acordo com o art. 6º da LC n.º 150. Confere uma verba indenizatória que substitui o aviso prévio. As outras verbas, como saldo salarial, se houver, 13º salário proporcional, parcelas de férias simples se houver e férias proporcionais todas com 1/3, saque dos depósitos de FGTS, não apenas 8%, mas também 3,2%. Não incide aviso prévio.

4.3 Dispensa por justa causa

O legislador disciplinou as hipóteses que acarretam a dispensa por justa causa no art. 27, *caput* e os onze incisos iniciais. A respeito desse assunto, denota Villatore (2016, p. 89) que houve cópia parcial da CLT, com dispositivos semelhantes encontrados em seu art. 482. Tais hipóteses da dispensa por justa causa são:

a) A submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado (inciso I), o que Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 146) retrata que nesse inciso poderia estar implícito o inciso que retrata sobre mau procedimento (inciso III), mas para termos pedagógicos, apresenta uma importante inovação.

b) A prática de ato de improbidade (inciso II), que confere conduta faltosa que provoque dano ao patrimônio do empregador doméstico ou de sua família com o fim de alcançar vantagem para si ou para outrem. Seria a conduta desonesta.

c) A incontinência de conduta ou mau procedimento, incontinência de conduta é a conduta culposa do empregado que atinja a moral sob o ponto de vista sexual, prejudicando o ambiente de trabalho (inciso III). O mau procedimento é conduta culposa do empregado que atinja a moral, sob o ponto de vista geral, excluído o sexual no ambiente de trabalho (DELGADO, 2015, p. 1294).

d) Em relação ao inciso IV, a condenação criminal do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena, a pena privativa de liberdade em condenação criminal do empregado resultante de sentença penal transita em julgado viabiliza a extinção do contrato de trabalho por justa causa se impedir a livre continuidade da prestação de serviço.

e) A respeito da desídia no desempenho das respectivas funções (inciso V), ocorre quando o trabalhador é negligente, improdutivo ao longo do contrato ou menos por um único ato sendo inviável a manutenção do vínculo empregatício.

f) O inciso VI que trata da embriaguez habitual, que não acontece no horário de trabalho, mas desencadeia consequências durante o trabalho, e a embriaguez em serviço, que

é manifestada durante o horário de serviço. Apesar da jurisprudência e da doutrina e da Organização Mundial da Saúde assegurar que o alcoolismo trata-se de uma doença, passível de reabilitação perante o INSS mediante tratamento medicinal de longo prazo, a LC n.º 150 não deixou de enquadrar a embriaguez como fato de dispensa para a justa causa.

g) No que concerne o inciso VIII sobre o ato de indisciplina ou de insubordinação, a indisciplina corre quando o empregado doméstico não observa uma orientação ou comando dos seus subordinados. A insubordinação é específica, caracteriza pela não observância pelo empregado de ordens diretas.

h) O que diz respeito ao inciso IX, sobre o abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 dias corridos, na CLT o abandono de emprego retrata a intenção do empregado ainda que implícita de não permanecer trabalhando e o real afastamento do empregado. A LC n.º 150 foi direta ao retratar a ausência injustificada de 30 dias já basta para configurar o abandono.

i) Sobre o ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas em serviço contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem (inciso X) refere-se a prática de agressões físicas, injúria, calúnia ou difamação direcionadas a qualquer pessoa dentro do âmbito residencial, sendo cabível para a justa causa, com exceção da legítima defesa com o ônus probatório do empregado.

j) Quanto o ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador doméstico ou sua família, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem (inciso XI) refere-se a agressões físicas ao empregador ou pessoa da família no âmbito residencial.

k) No último inciso, XII, o qual retrata sobre a prática constante de jogos de azar. Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016) retrata que a prática de jogo de bicho e similares, os quais são proibidos pelo ordenamento jurídico, e os jogos permitidos pelo ordenamento jurídico podem afetar o desempenho do trabalhador sendo possíveis fatores que podem ocasionar a dispensa por justa causa.

Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 70) retrata que a justa causa é definida pela infração trabalhista cometida pelo empregado, o que permite o empregador extinguir o contrato. Elementos como autoria, culpa, tipicidade, gravidade e

proporcionalidade são elementos que configuram a justa causa. Acrescentam:

De todo o exposto fica claro que o empregador tem de exercitar o poder disciplinar com sensatez, prudência e comedimento. Dele ele ainda atentar para o necessário intuito pedagógico de seus poderes diretivo, fiscalizatório e disciplinar, buscando aculturar o empregado às melhores práticas no cumprimento do contrato de trabalho. Nesse exercício ponderado e sensato de seu poder disciplinar, pode aplicar penalidades mais leves (advertência verbal ou escrita; suspensão disciplinar) até atingir, se for o caso, a punição máxima da ordem jurídica, consistente na dispensa por justa causa.

Justa causa na visão de Moraes Filho (1996, p. 105) é a rescisão unilateral contratual do trabalho, sem ônus para nenhuma das partes, como todo ato doloso ou culposamente grave, que faça desaparecer a confiança e a boa-fé, o que torna impossível o prosseguimento da relação.

No caso da dispensa por justa causa, terá o trabalhador doméstico os seguintes direitos rescisórios: saldo de salário dos dias trabalhados; férias vencidas com 1/3 ou férias simples com 1/3, se houver. Poderá ainda resgatar o FGTS de acordo com o *caput* do art. 22 da LC à base de 3,2% ao mês, conforme o §1º. O restante do depósito não pode sacar e mesmo provisoriamente, tal valor fica no patrimônio jurídico do trabalhador. A baixa na CTPS não deve ter referência ao motivo da dispensa, embora no TRCT seja registrado. Não há dação, pagamento de aviso prévio, 13º salário proporcional e férias proporcionais com 1/3, não pode sacar o FGTS nem o seguro desemprego no caso de rescisão contratual (DELGADO, M. G.; DELGADO G. N., 2016, p. 71).

4.4 Rescisão indireta

Quanto à rescisão indireta, que ocorre no caso de o empregador cometer infração grave e por isso acometer no término do contrato, a LC n.º 150 dispôs no parágrafo único do seu art. 27 os atos que se cometidos pelo empregador. São eles:

a) Menciona o inciso I, que a rescisão indireta ocorre se o empregador exigir serviços superiores às forças do empregado doméstico, defesos por lei, contrários aos bons costumes

ou alheios ao contrato, ou seja, quando o empregador de maneira desproporcional exige esforços superiores às forças do empregado e quando solicita serviços proibidos por lei.

b) No inciso II estipula que se o empregado doméstico for tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante, ou seja, manifestos insensatos, exagerados e incessantes de ordens e censuras ou tratamento desrespeitoso enseja a rescisão indireta.

c) No caso do empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável (inciso III) o que confere o risco relevante ao bem estar físico e psíquico que não seja inerente ao contrato e que pode ser evitado ou até mesmo previsão contratual desse risco também ocorre a rescisão indireta. Assim, não exonera o empregador de responder caso o risco for desproporcional as relações trabalhistas saudáveis.

d) Sobre o inciso IV, se o empregador não cumprir as obrigações do contrato, tal fato também enseja rescisão indireta.

e) No inciso V estipula que o empregador ou sua família praticar, contra o empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama, ou seja, a prática de agressões físicas, injúria, calúnia ou difamação direcionadas ao empregador ou pessoa de sua família pelo empregador ou pessoas da família enseja rescisão indireta.

f) O empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem (inciso IV), ou seja, agressões físicas ao empregado ou pessoa da sua família, com exceção da legítima defesa, cabe rescisão indireta.

g) Por último, no inciso VII aduz que se o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, também enseja rescisão indireta. Nesse sentido, qualquer ato que se enquadre no art. 5º da Lei Maria da Penha, seja violência doméstica ou familiar contra a empregadora doméstica como as mulheres que vivem na moradia, cabe a rescisão indireta, visto que o legislador entende que o ambiente se torna degradante, portanto, cabível a ruptura contratual. Importante ressaltar que conforme definição do art. 5º, no inciso VII, “configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero

que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial”.

Quando acontece essa rescisão, é necessário a propositura da ação trabalhista no Juízo da Vara de Trabalho competente, eis que é necessário a apuração da conduta infratora. Alerta Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 72) que é inverossímil a aceitação voluntária pelo empregador em sua própria residência aceitar o pedido de extinção do contrato por sua própria culpa com o pagamento de todas as verbas favoráveis ao trabalhador. Nessa propositura da ação, se o trabalhador continuar trabalhando pode escolher com liberdade o prazo, salvo se a infração não se repetir durante o contrato. Porém, se o obreiro afastar do trabalho, deve propor a ação com agilidade, sob pena de ausência de emprego, embora o art. 27, inciso IX da LC n.º 150 estipule que o abandono de emprego ocorre com a ausência injustificada por pelo menos 30 dias corridos.

Outro aspecto peculiar que Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 73) retrata é a respeito da compatibilidade jurídica da continuidade do trabalhador na prestação dos serviços ao mesmo tempo em que propõe a ação. Entendem que não existe incompatibilidade, mas revelam que é inconveniente, pois poderia gerar um ambiente hostil e o magistrado certamente ficaria em dúvida sobre a veracidade das alegações.

Segundo Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 155), a LC n.º 150 não apresenta explicitamente se é devido o pagamento de seguro desemprego no caso de rescisão indireta, assim equipara a rescisão indireta ao desemprego involuntário (dispensa sem justa causa). Portanto, configurada a rescisão indireta, todas as parcelas rescisórias inerentes a dispensa sem justa causa (o máximo de parcelas) são devidas: saldo de salário dos dias trabalhados do mês respectivo ou trabalho, de acordo com a data da ruptura contratual; aviso prévio indenizado, inclusive com a proporcionalidade do pré-aviso, se completado um ano de contrato, 13º salário proporcional; férias proporcionais com 1/3; saque da totalidade do FGTS, inclusive com o saldo relativo aos depósitos especiais, substitutivos e compensatórios do acréscimo rescisório do FGTS, recolhidos mensalmente à base de 3,2% sobre o salário do empregado e emissão de alvará judicial para saque do seguro-desemprego. Se caso já adquiridas e não quitadas, tem direito também as férias vencidas com 1/3 e férias simples com 1/3. A data a ser registrada para a baixa na CTPS é da data da sentença. Cabe também aviso prévio indenizado e o pré aviso proporcional, se for o caso. Argumenta ainda Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 74):

É que a lógica jurídica prevalecente nesse contexto é a circunstância de não caber ao empregador gravemente infrator arcar com as verbas rescisórias menores do que aquelas por ele incontroversamente devidas quando de livre e espontânea vontade, conferir terminação ao contrato de trabalho por dispensa sem justa causa.

A LC n.º 150 restringiu no art. 26, *caput* e art. 28, I o seguro desemprego a dispensa sem justa causa, porém acredita Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 74) que a rescisão indireta é equiparada para todos os fins rescisórios à dispensa injusta do empregado. Portanto, caberia também o seguro desemprego.

4.5 Morte do empregado doméstico

A data da baixa da CTPS consistirá na data do falecimento no caso de morte do empregado doméstico. Não há dação de aviso pelo empregado ao empregador ou desconto dos dias não cumpridos. As verbas devidas são: saldo salarial, se houver; 13º salário proporcional e férias proporcionais com 1/3 e as parcelas já vencidas se houver, como férias vencidas com 1/3 em dobro e as que tiverem vencimento antecipado pelo término do contrato, com as férias simples com 1/3.

Não cabe seguro desemprego, nem o FGTS, embora o saldo de 3,2% possa ser movimentado pelo empregador e a Lei do FGTS libere o saldo dos depósitos de 8% mensais do fundo para os dependentes previdenciários do empregado ou os herdeiros existentes, conforme indicado em alvará judicial, assim, dita o art. 20, IV da Lei n.º 8.026/1990.

O pagamento das verbas é feito por ação de consignação em pagamento proposta no Juízo da Vara do Trabalho proposta pelo empregador em face do espólio ou dos dependentes habilitados perante a Previdência Social, sendo que na própria audiência inaugural é expedido o alvará, porém caso haja disputas entre dependentes e sucessores, é necessário a formalização do inventário (DELGADO, M. G.; DELGADO G. N., 2016, p. 78).

4.6 Morte do empregador doméstico

No caso de morte do empregador doméstico, não ocorrerá o término do contrato se continuar sendo executado perante o mesmo núcleo familiar. A LC n.º 150 é silenciosa a respeito do caso do empregador ser uma única pessoa e esse falecer, porém todos os depósitos do FGTS serão devidos ao empregado que os poderá sacar tanto o saldo resultante dos 8% mensais como os 3,2% mensais.

Recomenda-se que aplique a fonte subsidiária, a CLT, em relação às verbas devidas, tais como: aviso prévio indenizado de trinta dias; aviso prévio proporcional, se for contrato com duração de igual ou maior que um ano; férias proporcionais com 1/3, saque do saldo integral do FGTS, considerados os depósitos de 8% mensais e os 3,2% mensais; TRCT com os dados rescisórios, inclusive com a viabilização do saque do seguro desemprego e baixa na CTPS (DELGADO, M. G.; DELGADO G. N., 2016, p. 79).

4.7 Responsabilidade do empregador pelos documentos comprobatórios

Para a contratação do doméstico, incumbe ressaltar que é necessário a CPTS, a inscrição no INSS, e o empregador pode requerer cartas de referência ou atestado de boa conduta expedido por autoridade competente ou pessoa idônea. Atestados de Saúde também podem ser requeridos, desde que não ocorra discriminação (BARBOSA, 2008, p. 82). Durante o contrato de trabalho é importante os empregadores se atentarem ao que ressalta o art. 42 sobre o arquivamento dos documentos probantes pelo cumprimento das obrigações trabalhistas, fiscais e previdenciárias, enquanto as mesmas não prescreverem.

Com a evolução da jurisprudência, a prova oral é difícil ser aceita devido a documentação exigida pela legislação. Inclusive, há de se destacar o crescimento da teoria da aptidão para a prova, a qual retrata que o ônus da prova não mais é de quem faz as alegações, mas sim de quem possua maior facilidade para trazer subsídios à convicção do magistrado. Portanto, a guarda pela documentação torna-se cada vez mais importante. Há de se lembrar ainda da recepção expressa da referida teoria pelo Código de Processo Civil em seu art. 373, § 1º, o qual retrata para quem cabe o ônus da prova.

4.8 Prescrição das ações trabalhistas domésticas

Segundo Santos, Ana (2015, p. 94) a prescrição não é um direito dos obreiros, ao contrário, trata-se de uma ofensa a seus direitos que pelo não ajuizamento de ação, perde o efeito coercitivo do Estado para o cumprimento forçado da obrigação. Embora o silêncio da CRFB, tanto na redação de 1988 quanto na EC n.º 72, em relação à prescrição dos créditos trabalhistas aos empregados domésticos desde sempre Leite et al. (2015, p. 123) entende pela aplicação do inciso XXIX do art. 7º da CRFB aos obreiros do lar, coadunando, assim, com entendimento jurisprudencial:

EMPREGADO DOMÉSTICO. PRESCRIÇÃO. Em que pese o parágrafo único do art. 7º. da Constituição Federal, quando enumera os direitos estendidos aos trabalhadores domésticos, não fazer menção expressa ao inciso XXIX, tem-se que o prazo prescricional de cinco anos até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho é norma geral, dirigida a todos os trabalhadores. De fato, não há exceção expressa quanto aos domésticos na Constituição Federal, tampouco na legislação infraconstitucional. Recurso de Revista não conhecido [...]. (TST - RR: 417000720035150034 41700-07.2003.5.15.0034, Relator: José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, Data de Julgamento: 18/03/2009, 2ª Turma, Data de Publicação: 07/04/2009)

O prazo prescricional trabalhista, fiscal e previdenciário é essencialmente de cinco anos, conforme Súmula Vincula n.º 08 do STF: “São inconstitucionais o parágrafo único do artigo 5º do Decreto-Lei n.º 1.569/1977 e os artigos 45 e 46 da Lei n.º 8.212/1991, que tratam da prescrição e decadência do crédito tributário.” Assim, retrata serem inconstitucional os prazos mais amplos de 10 anos por exemplo fixados pela Lei Previdenciária n.º 8.212. O prazo prescricional trabalhista é até mais curto, pois o empregado doméstico tem até dois anos (prescrição bienal) contados da extinção do contrato de trabalho para reivindicar seus direitos no Judiciário e receberá no máximo, créditos relativos aos últimos cinco anos (prescrição quinquenal) a partir do ajuizamento da reclamatória trabalhista. Entretanto, assegura Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 174) que o prazo prudencial para tornar mais segura a prova do cumprimento do dever legal de guarda da documentação é superior a dez anos.

5 ASPECTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS

Retrata Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 86) que o empregado doméstico já se encontrava incluído no sistema previdenciário brasileiro, desde a década de 1970 com a Lei n.º 5.859, mas com a LC n.º 150 o processo de inserção previdenciária e de seguridade tornou-se mais amplo, incluindo direitos previdenciários observadas as peculiaridades e características do empregado doméstico, conforme menciona o art. 20 da LC n.º 150: auxílio acidentário, aposentadoria por razões acidentárias e novos direitos de seguridade social, como o seguro desemprego.

Consta nos arts. 36 a 38 da LC n.º 150, disposições sobre a legislação previdenciária e tributária, através das quais foram promovidas alterações em outros diplomas legais, como por exemplo, na Lei n.º 8.212. Destarte, com a edição da LC n.º 150, passou a ser devido ao empregado residencial o salário-família, direito já especificado no item 3.1.13. Ademais, a LC n.º 150 de inseriu o doméstico no âmbito dos beneficiados pelo auxílio-acidente para garantir os preceitos da CRFB.

A nova disposição legal encerra antiga discussão do trabalho doméstico, a qual contava com algum suporte da jurisprudência, delimitando o liame trabalhista às hipóteses de trabalho superior a dois dias na semana. Assim, para trabalhadores domésticos em até dois dias na semana, o enquadramento indiscutível como contribuintes individuais.

Também admitida claramente a limitação etária de 18 anos, houve mudança no RGPS, que, como regra geral, permite a filiação aos 16 anos. Em tese, para o caso particular dos empregados domésticos, a regra é diversa, exigindo a maioridade plena.

Na hipótese de descumprimento legal, o tempo de contribuição deve ser computado normalmente, assim como as contribuições devem ser devidas, sem prejuízo das sanções legais aplicáveis ao empregador.

Até a adoção da LC n.º 150, o recolhimento previdenciário na relação de trabalho doméstico era o seguinte: a contribuição do empregado doméstico, da mesma forma que empregados e trabalhadores avulsos, era fixada nas alíquotas de 8, 9 ou 11% sobre o respectivo salário de contribuição, que deveria ser descontada pelo empregador. Junto a esta parcela, caberia ao empregador reunir sua própria contribuição, nesta condição, na alíquota de 12% também sobre o salário de contribuição do empregado doméstico, segundo os arts. 20 e 24, ambos da lei 8.212.

A Lei Previdenciária também estipula a possibilidade de pagamento de benefício no importe do piso dos benefícios previdenciários, montante possível de alteração mediante a prova de salário de benefício mais elevado, conforme o art. 35 da Lei n.º 8.213. Em relação ao recálculo da renda mensal de benefício retratado no art. 37 da mesma lei também foi um direito abrangido para os domésticos (DELGADO, M. G.; DELGADO G. N., 2016, p. 89). Desta forma, passa-se ao estudo dos novos aspectos referentes à Previdência Social aplicada ao âmbito da relação empregatícia doméstica.

5.1 Seguro contra acidentes de trabalho

O constituinte derivado adiou a eficácia do seguro contra acidentes do trabalho, regulamentando-o somente com a entrada em vigor da LC nº 150, que previu além do mais, alíquota de 0,8% sobre a remuneração dos trabalhadores do lar a fim de custear o seguro contra acidentes do trabalho, conforme art. 34, III da lei em estudo. Ocorreu a omissão quanto à segunda parte do dispositivo constitucional, isto é, o pagamento pelo empregador de indenização quando o acidente do trabalho ocorrer por culpa ou dolo do empregador (art. 7º, inciso XXVIII da CRFB). A reparabilidade patrimonial em relação a danos sofridos desde que tenha sido causado por outrem mediante dolo ou culpa é estipulada no art. 927 do CC de 2002 que menciona sobre a reparação de dano por ato ilícito. Visto que a CLT em seu art. 8º, parágrafo único, permite à Justiça do Trabalho e às autoridades administrativas aplicarem o Direito Comum subsidiariamente ao do Trabalho, é possível assegurar a cobrança mesmo sem haver regulamentação específica.

O art. 19 da Lei n 8212/91 definia como acidente de trabalho o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço a empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 da mesma lei, excluídos os trabalhadores domésticos:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (BRASIL, 1991)

O que foi alterado pela LC n.º 150:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (BRASIL, 2015)

Dessa forma, a LC n.º 150 termina com antiga injustiça aos empregados domésticos, que era a ausência de cobertura quanto aos eventos produtores de sequela redutora de capacidade laborativa. A LC n.º 150 ao alterar o art. 19 da Lei n.º 8.213, insere o empregado doméstico como beneficiário das prestações acidentárias, o que não era a regra e não havia ficado totalmente claro com a edição da EC 72. Importante ressaltar que já previa o auxílio doença para os domésticos, mas o art. 37 alterou a redação do art. 65, *caput*, da Lei n.º 8.213 a fim de adequar a lógica pertinente (DELGADO, M. G.; DELGADO G. N., p. 87).

Agora, os empregados domésticos possuem todos os benefícios cabíveis na modalidade acidentária: pensão por morte, aposentadoria por invalidez, auxílio-doença e auxílio-acidente. Com isso, surge também a estabilidade provisória de 12 meses após o término do auxílio-doença acidentário, conforme aduz o art. 118, Lei n.º 8.213. Fará jus o empregado doméstico à estabilidade provisória no emprego pelo prazo de 12 meses, em caso de acidente de trabalho, na forma do que dispõe o artigo 118 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 (CALCINI, 2015).

Tendo o empregado doméstico cobertura acidentária, surge também, para o empregador doméstico, o encargo de comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, conforme o art. 22 da Lei n.º 8.213. A ausência de emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) pode ser configurada como crime de falsificação de documento público, de acordo com o art. 297, § 4º, Código Penal.

Conforme menciona Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 89) a contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho, a ser recolhida mensalmente à base de 0,8% do salário bruto mensal é concretizado por meio da guia única de arrecadação emitida pelo e-Social Doméstico, conforme apresenta o art. 34, III da LC n.º 150.

Frisa-se a respeito do art. 7º, XXVIII da CRFB que retrata sobre a responsabilidade individual do empregador doméstico relativamente aos danos acidentários ocorridos quando

incorrer em dolo ou culpa. Tema recorrente nesse caso são as indenizações por danos morais e materiais, inclusive estéticos, sendo que essa indenização conforme retrata Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 90) apenas cabe após 1º de outubro de 2015, uma vez que o seguro contra acidentes aos domésticos só foi assegurado pela LC n.º 150.

Entretanto, como prevê o art. 195, § 5º da CRFB o legislador amplia benefícios sem cuidar da fonte de custeio. Prática usual no nosso país e que consequentemente gera uma deficiência no sistema previdenciário, inclusive atualmente esse tema é muito discutido em virtude da reforma previdenciária.

5.2 O Simples Doméstico

O Simples Doméstico (e-Social Doméstico), definido no art. 31 da LC n.º 150, caracteriza-se como um programa virtual de cadastramento de dados contratuais, de recebimento contínuo de tais dados ao longo do contrato e de confecção de uma guia única de arrecadação de periodicidade mensal, relativamente aos recolhimentos trabalhistas, previdenciários e fiscais relativos ao contrato de trabalho doméstico, conforme denota Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 82).

Consoante o art. 32 da LC n.º 150 por meio de sistema eletrônico disponibilizado na rede mundial de computadores é possível acessar o Simples Doméstico. A utilização por outra forma que não eletrônica ficou por ser regulamentada pela Caixa Econômica Federal (CEF) e pelo Ministério da Fazenda (MF), conforme parágrafo único.

Foi concedido o prazo de 120 dias a constar da data da entrada em vigor da lei para ocorrer a regulamentação a partir de outubro de 2015 e ficou definido que com a contratação do empregado, o empregador deve realizar o cadastramento das partes no e-Social Doméstico, se já não for cadastrado. Deve, inclusive, o empregador incluir os dados do contrato de trabalho assim como do empregado.

Todo mês o empregador tem que obter a guia única de arrecadação dos recolhimentos trabalhistas (FGTS), previdenciários e tributários (o desconto de IR somente ocorrerá se o salário mensal esteja acima do nível de retenção do IR). Deve o empregador ainda entregar recibo do salário e da guia, feito o recolhimento bancário, ao empregado

(GODINHO DELGADO NEVES DELGADO, 2016, p. 52). O pagamento da guia pode ocorrer até o dia sete do mês seguinte ao de referência, conforme estipula o art. 35, *caput* da LC n.º 150. Diferente do que prega o inciso V do art. 30 da Lei n.º 8.212 que retrata que os segurados contribuintes individuais e facultativos devem recolher até o dia quinze do mês seguinte ao da competência.

O art. 34 da LC n.º 150 estabeleceu que o Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal mediante documento único de arrecadação dos seguintes valores: de patamar inicial de 8%, um segundo patamar de 9% e um terceiro patamar de 11% a título de contribuição previdenciária, a cargo do trabalhador/segurado, a depender do seu salário, conforme tabela do art. 20 da Lei n.º 8.212/1991. Direito este já antes assegurado. Assim expõe o art. 34 da LC n.º 150:

Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:
 I - 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei n.º 8.212, de 24 de julho de 1991;
 II - 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico, nos termos do art. 24 da Lei n.º 8.212, de 24 de julho de 1991;
 III - 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;
 IV - 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;
 V - 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 desta Lei; e
 VI - imposto sobre a renda retido na fonte de que trata o inciso I do art. 7º da Lei n.º 7.713, de 22 de dezembro de 1988, se incidente. (BRASIL, 2015)

Os patamares, de acordo com o inciso I, consideram o salário bruto, ou seja, os acréscimos de horas extras, adicionais e reflexos, além de outras verbas de natureza salarial, assim a contribuição previdenciária pode variar em relação a cada mês. No que tange o inciso II, claramente, foi um incentivo fiscal compensatório para atenuar as despesas sofridas pelo empregador, uma vez que diminuiu o percentual de 12%, conforme estipulado na Lei n.º 8.212/1991 no art. 24, para 8%. O inciso III também foi inovador e foi abordado em item específico (5.2). Ademais, o inciso IV retrata sobre a obrigatoriedade de 8% de recolhimento do salário bruto para o FGTS, superando a fase voluntária da inserção do empregado no sistema do FGTS.

Em relação ao inciso V, conforme já demonstrado, refere-se a uma compensação, pois a LC n.º 150 não previu o acréscimo rescisório de 40% do FGTS, assim foi concedido à indenização a base 3,2% sobre o salário mensal bruto do empregado. Enfim, o inciso VI retrata sobre o recolhimento do IR, o que ocorrerá apenas para aquele que receber acima do piso de isenção tributária mensal, será calculado sobre o salário mensal e sobre o 13º salário, sendo a base de cálculo o salário bruto e cabe o empregador recolher mediante Simples Doméstico.

Em síntese, o Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal em documento único de um total de 20% de encargos incidentes sobre o salário, assim distribuídos: 8% FGTS + 8% INSS + 0,8% seguro contra acidente + 3,2% relativos à rescisão contratual, com a finalidade de custear a multa de 40% sobre os depósitos no FGTS. Cabe lembrar que essa multa poderá ser sacada quando o empregado for demitido, mas nas demissões por justa causa, licença, morte ou aposentadoria, o valor será revertido para o empregador (GOMES, 2015).

O art. 34, §1º apresenta que os percentuais acima incidem sobre a remuneração correspondente ao mês anterior, incluindo também a gratificação natalina, ou seja, não reflete somente no salário, mas nas parcelas de natureza salarial. O §2º retrata que o desconto da contribuição previdenciária e do IR, serão encargos do empregado, porém feitas pelo empregador, ou seja, apesar de alguns descontos ocorrem em detrimento do empregado e outros do empregador, este é que possui a obrigação de recolhê-los todos, é a chamada responsabilidade tributária, distinguindo-se da simples sujeição passiva, retrata Santos, Ana (2015, p. 217 e 218 apud Maciel, p. 93).

Remete o art. 33, *caput*, que o Simples Doméstico foi disciplinado por ato composto entre os Ministérios de Estado da Fazenda (MF), da Previdência Social (MPS) e do antigo MTE, estes últimos separados à época da promulgação da lei. Desta forma, foi editada a Portaria Interministerial MF/MPS/MTE n.º 822/2015 que dispôs sobre o recolhimento, a apuração e a distribuição dos valores auferidos pelo Simples Doméstico.

O art. 33, § 2º, I e II, relatam sobre as informações inseridas no sistema eletrônico, sendo que elas possuem natureza declaratória e servem de instrumento suficiente para exigência dos encargos trabalhistas e tributos que não tenham sido recolhidos no prazo, todavia, devem ser registradas no programa até o vencimento do pagamento.

Ainda, de acordo com o §3º do art. 33 da LC n.º 150, o Simples Doméstico substitui os antigos documentos de arrecadação previdenciária e tributária utilizados antes de outubro de 2015.

O recolhimento através do Simples Doméstico passaria a ser exigido 120 dias após a publicação da LC n.º 150/2015 conforme §7º do art. 34, com o primeiro vencimento em seis de novembro referente à competência de outubro como denota o art. 7º da Portaria Interministerial MF/MPS/MTE n.º 822/2015. Porém, em decorrência de múltiplas reclamações sobre falhas no sistema, o Governo Federal decidiu prorrogar a cobrança relativa a outubro para 30 de novembro de 2015. Ademais, o não pagamento na data correta enseja o empregador aos encargos legais, bem como à incidência de multa sobre as verbas referentes ao FGTS, de acordo com o §1º e §2º do art. 35.

Apesar do atraso e das complicações iniciais na implantação do sistema, a unificação proporcionada pelo Simples Doméstico facilita muito ao empregador o recolhimento dos respectivos valores.

Outra inovação é que a LC n.º 150 não mais prevê, como base de cálculo das contribuições previdenciárias, o salário de contribuição do empregado doméstico, mas, agora, a sua remuneração, assim expõe o art. 34, § 1º. Todavia, tanto na contribuição do empregado como do empregador, o mesmo artigo faz referência expressa aos arts. 20 e 24 da Lei nº 8.212, o que nos permite inferir, em uma perspectiva sistemática, que ainda são válidas as regras pretéritas quanto à base de cálculo previdenciária, tanto quanto aos seus limites mínimo e máximo quanto sua composição.

O art. 34, § 2º da LC n.º 150 prevê, expressamente, a responsabilidade do recolhimento da contribuição do empregado pelo empregador, a qual também é mantida na nova redação dada ao art. 30, V da lei 8.212. Resta superada a questão do cômputo de tempo do empregado doméstico sem recolhimento. Provado o vínculo e remuneração, quando não previstos no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS), o tratamento deve ser idêntico ao segurado empregado, com a presunção absoluta prevista no art. 33, § 5º da lei 8.212/91.

A nova redação dada ao art. 27, I da Lei n.º 8.213 relata sobre a carência presumida também para empregados domésticos. “Serão consideradas as contribuições referentes ao período da data da filiação no RGPS” (DELGADO, M. G.; DELGADO G. N., p. 88). O antigo texto do art. 27, II, da Lei n.º 8.213 que retratava: “a contar da data de efetivo

pagamento da primeira contribuição sem atraso” não mais vigora. Essa situação só se enquadra aos contribuintes individuais, especiais e facultativos, não mais abrangendo os empregados domésticos, que agora são filiados pelo RGPS.

O art. 34, §3º e §4º é expressamente inconstitucional, uma vez que prevê que a CEF, com base nos elementos identificadores do recolhimento, transferirá para a Conta Única do Tesouro Nacional o valor arrecadado das contribuições previdenciárias. Como expressamente prevê o art. 167, XI da Constituição, tais receitas são exclusivas do RGPS.

5.3 Programa de recuperação previdenciária dos empregados domésticos (REDOM)

O art. 39 da LC nº 150 prevê o programa de recuperação previdenciária dos empregadores domésticos (REDOM) com vencimento até 30 de abril de 2013, de acordo com o art. 40 da LC nº 150. Esse programa assegura o parcelamento de débitos devidos por empregadores domésticos em até 120 parcelas da entrada em vigor com redução de 100% das multas e dos encargos advocatícios, além de 60% dos juros. A prestação mínima, para os débitos incluídos em tal programa, é de R\$100,00, conforme o inciso II, § 1º, art. 40, cujo parcelamento deverá ser requerido pelo empregador no prazo máximo de 120 dias contados a partir da sanção da Lei, assim dispõe o § 2º do art. 40.

Ademais, o beneficiado não pode injustificadamente deixar vencer três parcelas sob pena do fim da benesse e conforme o caso, haverá continuação da cobrança segundo o §3º. Aduz o §4º no inciso I e II que havendo o cancelamento do benefício, será apurado o valor original da dívida, incidindo os acréscimos legais até a data da rescisão, porém, serão diminuídas do montante originário as parcelas pagas, inclusive sofrendo incidência dos acréscimos da Lei até a data da extinção do benefício.

O art. 41 afirma no inciso I e II que ao aderir ao REDOM, o empregador reconhece de forma irrevogável e irrevogável os débitos referentes ao INSS; igualmente, aceita de forma plena todas as condições determinadas sem o direito de retratação e também conforme inciso III, não isenta o tomador das contribuições com vencimento a partir de 30 de abril de 2013.

Esse programa visa reforçar o caixa do INSS, autarquia do Governo Federal, funcionando como uma espécie de anistia. A iniciativa prevê a extinção do valor referente às multas, aos encargos legais e aos honorários advocatícios, além da diminuição em 60% do

valor dos juros moratórios (inciso I, § 1º, art. 40), quantia esta que dificultava muito a adimplência por parte do empregador (SANTOS, ALOYSIO, 2015, p. 63).

6 EFEITOS DOS DIREITOS ASSEGURADOS PELA LEI COMPLEMENTAR Nº 150 DE 2015 NO ATUAL ÂMBITO SOCIAL E JURÍDICO

A importância de um estudo socioeconômico com relação aos seus efeitos diante da sociedade é imprescindível. A preocupação atual é o cenário social, jurídico e principalmente econômico o qual o Brasil está se projetando e que afeta toda a população, o que inevitavelmente afeta as relações de emprego com empregados domésticos.

Inicialmente, importa ressaltar sobre os efeitos da LC n.º 150 na impenhorabilidade do bem de família. Existem dois tipos de bem de família, o legal, introduzido pela Lei Federal 8.009/90; e o convencional, que embora já existisse no CC de 1916 e na Lei de Registros Públicos, a Lei n.º 6.015/73, foi no CC de 2002 que encontrou sua praticidade e modernização em relação à CRFB.

O bem de família legal protege o imóvel próprio do casal ou da entidade familiar, sendo este impenhorável, não respondendo por qualquer tipo de dívida civil, comercial, fiscal, previdenciária ou de outra natureza, contraída pelos cônjuges ou pelos pais ou filhos que sejam seus proprietários e nele residam. A sua proteção é automática, não havendo necessidade de nenhum ato por parte do proprietário do imóvel.

Já o bem de família convencional é também chamado de voluntário, depende de ato dos cônjuges ou da entidade familiar em destinar parte de seu patrimônio para instituir bem de família, mediante escritura pública ou testamento, desde que não ultrapasse 1/3 do patrimônio líquido existentes ao tempo da instituição, mantidas as regras sobre a impenhorabilidade do imóvel residencial estabelecida em lei especial. Vale ressaltar que a constituição do bem de família convencional só passa a produzir efeitos após o seu registro no Cartório de Registro de Imóveis competente e extingue-se com a morte de ambos os cônjuges e a maioria dos filhos, desde que não sujeitos a curatela (CORREA, 2016).

A Lei 8.009/90 dispõe que um único imóvel pertencente à família ou à entidade familiar não pode ser, em regra, penhorado para pagamento de dívidas, salvo nas hipóteses excepcionais previstas no art. 3º da Lei. A lógica no dispositivo era de que se os trabalhadores prestam serviço na casa onde reside a família, a vantagem de seu trabalho reverte em favor da

família diretamente. Antes da LC nº 150, o art. 3º da Lei 8.009/90 era exposto da seguinte forma:

Art. 3º A impenhorabilidade é oponível em qualquer processo de execução civil, fiscal, previdenciária, trabalhista ou de outra natureza, salvo se movido:

I - em razão dos créditos de trabalhadores da própria residência e das respectivas contribuições previdenciárias;

II - pelo titular do crédito decorrente do financiamento destinado à construção ou à aquisição do imóvel, no limite dos créditos e acréscimos constituídos em função do respectivo contrato;

III - pelo credor de pensão alimentícia;

IV - para cobrança de impostos, predial ou territorial, taxas e contribuições devidas em função do imóvel familiar;

V - para execução de hipoteca sobre o imóvel oferecido como garantia real pelo casal ou pela entidade familiar;

VI - por ter sido adquirido com produto de crime ou para execução de sentença penal condenatória a ressarcimento, indenização ou perdimento de bens.

VII - por obrigação decorrente de fiança concedida em contrato de locação. (grifo nosso) (BRASIL, 1990)

Ocorre que a LC em comento revogou o inciso I deste artigo, dessa forma, não pode mais ser penhorado o bem de família para pagamento de dívidas de trabalhadores da própria residência e das respectivas contribuições previdenciárias. Assim expõe recente jurisprudência:

EMPREGADO DOMÉSTICO. BEM DE FAMÍLIA. PENHORA. IMPOSSIBILIDADE. A Lei Complementar n.º 150/2015, no seu art. 46, primeira parte, revogou o inc. I do art. 3º da Lei n.º 8.009/1990, que possibilitava a penhora do bem de família "em razão dos créditos de trabalhadores da própria residência e das respectivas contribuições previdenciárias." (TRT-12 - AP: 00228199600312857 SC 00228-1996-003-12-85-7, Relator: MARCOS VINICIO ZANCHETTA, SECRETARIA DA 2A TURMA, Data de Publicação: 10/12/2015)

Vale ressaltar, no entanto, que, se o devedor possuir mais de um bem imóvel, apenas um deles será considerado bem de família e o outro poderá ser penhorado. De igual forma,

poderão ser penhorados bens móveis do empregador executado, como carros, motocicletas, joias, além, é claro, da penhora *on line* de dinheiro que esteja depositado em instituições financeiras, conforme menciona Cavalcante (2015). Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 177) retrata:

Compreendeu a nova lei que, tendo acrescido significativamente o rol de direitos trabalhistas do empregado doméstico e tendo aperfeiçoado de maneira rigorosa os mecanismos de efetividade dos créditos trabalhistas e previdenciários oriundos das relações empregatícias domésticas, tornou-se desproporcional a exclusão realizada nos anos 1990, pelo inciso I do art. 3º da Lei n.º 8.009. Nesse quadro, decidiu revogar a regra excessiva lançada no art. 3º, I, da *Lei da Impenhorabilidade do Bem de Família*. (grifo dos autores)

Entende-se que a revogação do inciso I do art. 3º aplica-se aos processos em curso mesmo que as dívidas tenham surgido antes da LC n.º 150, salvo se já houve a penhora do bem de família. Caso o bem de família já foi penhorado (ainda que não tenha sido levado à arrematação), a revogação da LC n.º 150 não tem o condão de revogar/cassar a penhora lavrada. Porém, se a execução está em curso, mas a penhora não foi efetivada até o dia 02 de junho de 2015, data em que entrou em vigor a lei, não mais poderá ser realizada mesmo que se refira a uma dívida anterior à LC n.º 150.

O art. 46 da LC n.º 150, que revogou o inciso I do art. 3º da Lei n.º 8.009/90, é uma norma de caráter processual. As normas processuais têm aplicação imediata aos processos em curso, conforme o art. 1.211 do CPC 1973 e do art. 1.046 do CPC 2015. Aplicação imediata, contudo, não se confunde com aplicação retroativa, isto é, a lei processual aplica-se imediatamente aos processos em curso, mas não retroage para alcançar atos processuais validamente praticados antes de sua vigência. Segundo a teoria dos atos processuais isolados, cada ato processual deve ser considerado separadamente dos demais para o fim de se determinar qual a lei que o rege. Assim, a lei que disciplina o ato processual é aquela em vigor no momento em que ele é praticado. Vejamos a seguinte jurisprudência nesse sentido:

AGRAVO DE PETIÇÃO. LEI COMPLEMENTAR 150/20015. CARÁTER PROCESSUAL. NÃO RETROAGE. PENHORA ANTERIOR. MANUTENÇÃO DA DECISÃO. O art. 46, da LC 150/2015, que revogou o inciso I do art. 3º da Lei n.º 8.009/90, é uma norma de caráter processual, tendo aplicação imediata aos processos em curso (art. 1.046 do CPC 2015), mas não retroage para alcançar atos processuais validamente praticados antes de sua vigência. É o caso dos autos. Assim, ocorrendo a penhora em

20/08/2012, anterior, portanto, à vigência da Lei Complementar n.º 150/2015 (02/06/2015), este regramento não tem o condão de revogar/cassar a penhora válida, perfeita e eficaz. Decisão que se mantém. (TRT-20 00012274820145200003, Relator: JORGE ANTONIO ANDRADE CARDOSO, Data de Publicação: 05/08/2016)

A penhora, por si, não gera perda do direito de propriedade, nem perda do direito sobre o bem de família. Apenas se o bem já foi adjudicado ou arrematado é que o ato se esgotou e a penhora, na realidade, já produziu todos seus efeitos. A adjudicação ou arrematação geram atos jurídicos perfeitos que têm o condão de retirar os direitos sobre o bem, ainda que a propriedade só se perca com o registro. A simples efetivação ou registro da penhora junto à matrícula do imóvel não a torna imune à nova disposição legal, perdendo sua eficácia a partir da vigência da LC n.º 150, argumenta Simão (2015).

Destarte, esse efeito da LC n.º 150 pode ser considerado um retrocesso para os trabalhadores domésticos, visto que não mais poderão ter garantido seus créditos trabalhistas quando o devedor possui apenas um bem de família.

A atual ministra do TST, Delaíde Arantes (2013), retratou que mesmo orgulhosa da aprovação da PEC, quando ainda a LC nº 150 não era Lei, acreditava que ainda era preciso mais. A PEC foi bastante criticada porque foi aprovada sem prazo para regulamentação e sem recursos para cursos de profissionalização. Arantes (2013) considera que o apoio de políticas públicas é fundamental. Há a necessidade de abrir creches, escolas infantis de tempo integral e até criar uma política de incentivo para a aquisição de casa própria para empregados domésticos. Problematicada pela questão do governo não conseguir sequer cumprir as metas de construção de creches anunciadas antes da PEC, a Ministra retratou que esta demanda é de muitos anos e que seria necessário o setor privado auxiliar.

Diante desse contexto político-econômico crítico, os empregadores acabam priorizando as diaristas, que seria uma espécie de contrato menos oneroso. Os números da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostraram que está crescendo a presença de diaristas no Brasil, em decorrência da crise econômica. Os números do IBGE demonstram que desde 2012, diminuiu em 4% o número de empregados domésticos que trabalham em apenas uma casa e aumentou em 12,5% o de empregados trabalhando em mais de uma casa. O fato é que ser diarista há a possibilidade de auferir mais renda, porém não possuem direitos amplamente assegurados como os domésticas e, além disso, às vezes possuem uma rotina mais cansativa, pois geralmente trabalham em várias casas.

Uma crítica a LC n.º 150 é a questão de como controlar as folhas de pontos dos empregados domésticos, no caso, por exemplo, de uma empregadora idosa ou no caso do empregado não entender que deve anotar o real horário que saiu e chegou. A melhor forma seria com certeza o controle de forma eletrônica para evitar problemas tanto para o empregado como para o empregador, além de conscientizar os empregadores sobre a necessidade de verificação, assim, é inegável que a conscientização da população, com campanhas e informes gerais, é a forma mais propícia para a resolução dessa questão tanto para o empregador como para o empregado.

Outra crítica pertinente, é a definição dada a horas não trabalhadas. Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 101) retrata que esse conceito é impreciso na medida em que refere ao período não efetivamente trabalhado quando o obreiro está em acompanhamento do empregador em viagens. O art. 11, *caput*, da LC 150 retrata serem consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período. Assim, o conceito dado não converge com o conceito da CLT, em relação ao direito de receber as verbas devidas devido o tempo a disposição do empregador.

Souza Júnior (2015, p. 43) alega que a LC n.º 150 possui 47 artigos, todavia menciona que faltou a regulamentação da proteção contra despedida sem justa causa ou arbitrária, relativa ao art. 7º, I, além da retenção dolosa do salário e da licença-paternidade, respectivamente incisos X e XIX, ambos do art. 7º.

Outra questão não tratada pela LC n.º 150 foi o reconhecimento dos acordos coletivos de trabalho e das convenções, estipulado no inciso XXVI, art. 7º da CRFB. No aspecto previdenciário a LC nº 150 foi bastante eficaz. A equiparação da relação previdenciária com os segurados empregados era demanda antiga e necessária. Porém, o descuido com a fonte de custeio, é ainda uma realidade, embora não exclusiva destes segurados.

No âmbito do processo trabalhista, sabe-se que o ônus da prova, em sua grande maioria, é invertida para o empregador, sob o argumento de que este possui todos os documentos para se defender e que o empregado é a parte hipossuficiente da relação. Com a LC n.º 150 o ônus probatório será ainda mais difícil, mormente pelo fato de grande parte das famílias brasileiras contratarem apenas um empregado em casa, dificultando a prova testemunhal, tendo em vista que a maioria das testemunhas seria familiares do empregador, o que é inadmissível perante o judiciário brasileiro.

A lei ainda não é muito clara em diversos pontos. E o que chama mais atenção é a situação prevista nos artigos 17, §5º, e 18, *caput*, da referida LC, que assim expõem respectivamente:

Art. 17. O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, salvo o disposto no § 3º do art. 3º, 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.

[...]

§ 5º É lícito ao empregado que reside no local de trabalho nele permanecer durante as férias.

[...]

Art. 18. 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.

(BRASIL, 2015)

Nesse caso, quando o empregado decidir passar as férias no local de trabalho visto que é sua residência. A lei não definiu se o empregador será obrigado, ainda, a pagar pelas despesas do empregado, tema que será provavelmente analisado pelo judiciário. Além disso, embora a idade mínima para se caracterizar o empregado doméstico seja de 18 anos, a realidade se contrapõe, visto que a contratação de menores de 18 anos para exercer a função de empregado doméstico é deveras comum.

Em agosto de 2015, após dois meses que a LC n.º 150 foi aprovada, o número de empregados formais era de 1.190.261. Atualmente, estima-se que o número de empregados com carteira assinada é de 1.400.000 em todo o país. Um aumento de aproximadamente 209.000, equivalente a 17,62%. Se não fosse a crise econômica no país que vem se agravando desde 2015, o que gerou muitas demissões, provavelmente o número de empregados domésticos formais seria muito maior, estima-se que seria de pelo menos 1.800.000 (LEI complementar..., 2017).

Com a LC n.º 150 as diaristas ganharam o direito de atuar como Microempreendedora Individual (MEI), reduzindo sua contribuição de INSS de 11% para 5%. Além de definir o vínculo empregatício das empregadas domésticas, que passa a existir a partir de três dias trabalhados na semana.

A LC n.º 150 criou o Simples Doméstico, onde em um único documento de arrecadação, o empregador recolhe todos os impostos com o objetivo de simplificar o

recolhimento de impostos do empregador e do empregado doméstico. Em outubro de 2015, o Governo Federal lançou a plataforma do e-Social para atender esta exigência da Lei.

Ocorreu um problema do e-Social que era a falta de integração com a Previdência Social. O que gerava uma dificuldade na hora do empregado doméstico solicitar algum benefício, como por exemplo o auxílio doença, aposentadoria, entre outros. Quando ele se dirigia até a Previdência Social, esta não possuía os dados de contribuição do INSS desde outubro de 2015, mesmo os trabalhadores afirmando que contribuía regularmente, atrasando assim seu benefício. Em 06 de março de 2017, o Instituto Doméstica Legal entrou com uma representação no Ministério Público Federal contra a Receita Federal e a Previdência Social, exigindo uma solução para esta situação.

O problema foi solucionado a partir do dia 11 de março de 2017, quando a Previdência Social liberou uma ferramenta online chamada “Meu INSS”, onde qualquer trabalhador. Problemas ainda precisam ser corrigidos dentro da plataforma, a exemplo disso, o cálculo da rescisão contratual não é feito de maneira correta. Quando o empregado é demitido sem justa causa e o aviso prévio é trabalhado, o e-Social não calcula o aviso prévio excedente, onde para cada ano trabalhado, o empregador tem que pagar mais três dias de salário, o que prejudica o trabalhador doméstico (LEI complementar..., 2017).

A notícia LEI complementar... (2017) retrata que o Documento de Arrecadação do e-Social (DAE) deveria ser emitido identificando o nome do empregado e do empregador, para que não ocorra problemas de identificação junto à Receita Federal. E para casos onde o empregador falece ou um casal se separa, e o empregado precisa ser registrado por um novo empregador (membro da família), o portal ainda não possui uma ferramenta para a transferência de titularidade. Para que o trabalhador não precise ser demitido e admitido novamente.

O art. 7º da CRFB, no inciso XXII determina algumas regras de segurança e saúde do trabalhador. Entretanto, há uma falha no Ministério da Saúde e do Trabalho, que ainda não liberaram as normas de prevenção de acidentes no trabalho e proteção à saúde do trabalhador doméstico. O que poderia evitar ações trabalhistas contra o empregador sob alegação de que o empregado doméstico contraiu alguma doença no local de trabalho. O exposto acima é comprovado pelos dados demonstrados pela notícia LEI complementar... (2017) sobre o emprego doméstico formal no Brasil:

1 – Empregados domésticos cadastrados no eSocial desde outubro/2015 até março de 2017, incluindo os demitidos: 2.196.736;

1.1 – Total de empregados domésticos atualmente com a carteira de trabalho assinada, onde os empregadores domésticos estão recolhendo mensalmente o INSS, FGTS, Antecipação da Multa de 40% do FGTS e Seguro Acidente de Trabalho através do DAE = aproximadamente **1.400.000 (*)**;

2 – Total de empregadores domésticos cadastrados no eSocial desde outubro/2015 até março de 2015: 1.800.503.

2.1 – Total de empregadores domésticos que geraram a DAE em março de 2017 = 1.200.000. Isso significa, que aproximadamente 600.000 empregadores deixaram de ter empregados domésticos no período de outubro de 2015 a março de 2017.

(*) Este número está estimado, pois o eSocial só informou o número de Documentos de Arrecadação do eSocial (DAE) emitidos em março/2017. Cada DAE representa um empregador doméstico e existem patrões com mais de um empregado. Assim, a média de empregados é de 1,22 por empregador. Tendo por base 1.200.000 empregadores no eSocial, e aplicando a média de 1,22 empregados por empregador, estimamos que hoje existem em média 1.400.000 empregados formais.

A Receita Federal divulgou no dia 03.10.2015 que foram realizados 68.748 cadastros nos dois primeiros dias da vigência do Simples Doméstico, regime unificado de pagamento de obrigações trabalhistas para funcionários domésticos. Do total, 44.835 cadastros foram de empregadores e 23.913 de empregados, todos feitos no eSocial. O sistema registrou cerca de 40 inscrições por minuto. O tempo médio de inscrição foi de 15 minutos (MAIS DE 68 MIL..., 2015).

Ainda a Receita, por notícia divulgada em 08.10.2015, retratou que 11.165 empregadores optaram por parcelar débitos no REDOM e 2.355, pelo pagamento à vista. No total, portanto, os empregadores que mostraram interesse em regularizar as dívidas foram 13.520, o que demonstra uma avanço (MAIS DE 13 MIL..., 2015).

Outra questão concernente a esses fatores, 20% dos trabalhadores cadastrados no eSocial são obrigados a fazer a declaração do IR, inclusive, podem ter a restituição do valor. Entretanto, a maioria desconhece esse assunto e os empregadores muitas vezes não sabem ajudar. O empregador por sua vez tem que entregar a Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte (DIRF), que está disponível na página da Receita Federal, (PATRÕES e empregados..., 2017). Não o fazendo, o empregador paga multa de cerca de R\$180,00, podendo inclusive o coprometer na Receita Federal, podendo cair na “Malha Fina”, que consiste em uma abstração ao processo de verificação de inconsistências da declaração do imposto de renda, age como uma espécie de "peneira" para os processos de declarações que estão com alguma

pendência, impossibilitando a sua restituição, e em alguns casos resultando investigação mais aprofundada sobre o contribuinte declarador por parte da Receita Federal. (CARRAZA, 2005)

Os contribuintes que realizaram pagamentos para um empregado doméstico ao longo do ano passado podem deduzir até R\$1.093,77 do valor recolhido para o pagamento do profissional destinado ao INSS. O contribuinte deve mencionar os valores em questão na ficha de pagamentos efetuados e deve ter atenção para o fato de que a dedução é limitada à contribuição calculada no valor de um salário mínimo mensal, o 13º salário e sobre a remuneração adicional de férias. Considerando um salário mínimo de R\$ 937, o empregado doméstico tem um INSS que varia de 8% a 11%. Então, é esse valor que você usou como base para o abatimento do IR (PATRÕES podem..., 2017).

A ministra Delaíde Arantes, segundo Cortês {2013} em resposta a seguinte pergunta: “Os conflitos gerados pela PEC vão inundar a Justiça?” relatou que em 1988, milhares de empresas disseram que iriam à falência em função de alguns direitos trabalhistas, que atualmente não temos empresas reclamando, mas empregadores dizendo que não podem mais ter empregadas, que não vai ser possível suportar. O ponto principal seria tomar cuidado para não criar condições de questionamentos judiciais em demasia, em especial quanto às horas extras, sempre devendo apostar no diálogo entre empregado e empregador.

Inegável a importância da LC n.º 150 para a normatização especial para o trabalho doméstico, ao invés de simples extensão da legislação trabalhista. São os trabalhadores domésticos que são passíveis de confiança para cuidarem do nosso lar propiciando assim a possibilidade dos empregadores trabalharem fora para se desenvolverem profissionalmente, dando sustentação a toda a família, conforme retrata Arantes (2013).

A medida passou a garantir salário-mínimo, férias proporcionais, horas extras, adicional e FGTS às domésticas. Arantes retrata que as empregadas são fundamentais, porque, se não cumprirem o trabalho delas, ela teria que ir para casa para fazer. “Na minha casa, elas têm os mesmos direitos que todo trabalhador tem. O volume de serviço é grande, e eu tenho nelas inteira confiança.” relata a Ministra, segundo Cortês {2013}.

Pelo exposto, a referida lei trouxe inúmeros benefícios aos empregados domésticos, garantindo-lhes direitos que não existiam até então. Porém, em virtude dessa instabilidade do cenário econômico e político os empregados domésticos voltaram ao mercado das diaristas, dependendo de uma melhoria no cenário político-econômico do nosso país.

Nessa situação, a fiscalização é um fator necessário. Segundo Maurício G. Delgado e

Gabriela N. Delgado (2016, p. 81), o padrão é a atuação fiscalizadora da Inspeção do Trabalho com a fiscalização indireta, que pressupõe a remessa de notificação ao empregador doméstico para que compareça a Superintendência Regional do Trabalho com os documentos comprobatórios do cumprimento de obrigações trabalhistas relativas aos contratos de trabalhos domésticos mantidos na residência, assegurando assim, a inviolabilidade da residência, admitida no art. 5º, XI da CRFB.

Entretanto, em casos de flagrante delito é possível o ingresso do agente estatal mesmo sem permissão prévia do empregador, verificam-se como exemplos: a prática de tortura ao empregado, o trabalho escravo, o tratamento vexatório, os maus tratos ao empregado, além do trabalho infantil ou outras violações dos direitos fundamentais.

Todavia, há a fiscalização direta, que é feita no âmbito residencial. O art. 44 da LC nº 150 acrescentou o art. 11-A à Lei nº 10.593/2002 (que trata da organização da carreira do Auditor-Fiscal do Trabalho) para reger a inspeção do Auditor-Fiscal do Trabalho relacionada ao cumprimento das normas de emprego doméstico. Conforme o *caput* desse artigo, a verificação se sujeita a prévio entendimento e agendamento entre o agente fiscalizador e o empregador. Segundo o § 1º, a fiscalização deve prioritariamente ter caráter de orientação, sendo necessário, conforme o § 2º, duas visitas para lavrar-se auto de infração, a não ser em caso de falta de anotação da CTPS, reincidência, resistência à fiscalização ou fraude, nestes casos podendo autuar-se o empregador de imediato já na primeira visita. Ressalta o § 3º, no decorrer da visita deve o empregador ou alguém de sua família acompanhar o Auditor Fiscal do Trabalho.

Não se deve considerar a fiscalização um ato atentatório ao livre direito de negociação entre empregador e empregado, pois a verificação das normas trabalhistas domésticas tem o intuito de instruir, esclarecer e mostrar a maneira correta de se obedecer à legislação, inclusive em benefício das duas partes. Em casos de mera renúncia ou suspeita, quando não se pode de pronto confirmar, necessitará o Fiscal de anuência do empregador ou de autorização judicial para adentrar no âmbito residencial. Por fim, a fiscalização trabalhista poderá ser feita em residência, imóvel de veraneio, chácara, sítio, fazenda, até mesmo em veículos, desde que relacionados à atividade do empregado doméstico.

Assim, a LC nº 150 foi uma vitória, uma reparação aos empregados domésticos, embora tardio. Não há dúvida que toda regulamentação jurídica incide um momento de adaptação, mas os impactos sociais certamente serão ainda mais positivos quando o cenário econômico e político se estabilizar e a fiscalização ser ainda mais assídua.

7 REFLEXOS DA POSSÍVEL APLICAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA

A Reforma Trabalhista proposta pelo Projeto de Lei PL 6.787/2016 foi aprovada na Câmara dos Deputados em 26/04/2017 e aprovada pelo Senado por maioria simples no dia 11/07/2017, apenas necessita atualmente do voto presidencial para a sua aplicação.

Diversas polêmicas sobre a proposta desse Projeto de Lei surgiram, como a questão da terceirização, que prejudica a organização dos trabalhadores em buscas de Direitos, com diminuição do poder de barganha. Há também a preocupação com a conjuntura atual de crise do País, aonde, o capitalismo com a flexibilização de direitos, pode vir a apresentar consequências negativas em relação ao que foi conquistado. A reforma deixa de prestigiar as entidades sindicais, o que pode prejudicar os trabalhadores em negociações coletivas. Ainda sobre as férias, o fracionamento em três vezes, como o projeto requer, pode comprometer o descanso do empregado uma vez que dois períodos curtos não seriam suficientes para garantir a reposição do desgaste diário do trabalho, segundo estudos sobre Saúde Mental do Trabalhador (PEREIRA, 2017).

Além disso, há a questão do negociado sobre o legislado. A negociação entre empresas e trabalhadores vai prevalecer sobre a lei para pontos como: parcelamento das férias em até três vezes; jornada de trabalho, com limitação de 12 horas diárias e 220 horas mensais; participação nos lucros e resultados; jornada em deslocamento; intervalo entre jornadas (limite mínimo de 30 minutos); extensão de acordo coletivo após a expiração; entrada no Programa de Seguro-Emprego; plano de cargos e salários; banco de horas, garantido o acréscimo de 50% na hora extra; remuneração por produtividade; trabalho remoto; registro de ponto. No entanto, de acordo com a proposta FGTS, salário mínimo, 13º salário e férias proporcionais não podem ser objeto de negociação (VITAL, 2017).

Esse tema possui bastante conteúdo a ser abordado, porém neste trabalho será detalhado apenas no que se desrespeita aos empregados domésticos. Para o trabalhador doméstico terá um impacto pequeno. A própria LC n.º 150 que regulamenta a categoria já atende algumas propostas existentes na reforma.

De acordo com Avelino (2017), um ponto a ser destacado é que a reforma não irá gerar aumento de custo para um empregador doméstico. Pelo contrário, podendo reduzir os custos em casos de demissão acordada.

A Reforma Trabalhista não tira nenhum direito do trabalhador como férias, FGTS,

entre outros, garantido pelo art. 7º da CRFB. Para que alguma mudança ocorresse, seria necessário uma PEC, e não um Projeto de Lei, que é o caso, afirma Avelino (2017). Por outro lado, o art. 611-B da Reforma Trabalhista, proíbe que os Acordos ou Convenções Coletivas diminuam os direitos constitucionais (AVELINO, 2017).

De acordo com o §5º do art. 59 da Reforma Trabalhista, alterando o Inciso III do §5º do art. 2º da LC nº 150, a compensação de hora será reduzida de 12 meses para 6 meses. Ademais, o art. 484-A da Reforma Trabalhista permite a demissão acordada entre empregado e empregador. Neste caso, o empregado saca 80% do FGTS, os demais 20% será sacado no futuro, dentro das condições de saque previstos pela Lei do FGTS; a multa por demissão será de 20%; não tem direito ao seguro desemprego; perde o aviso prévio de 30 dias; perde o aviso prévio excedente, onde para cada ano trabalhado, o empregado doméstico tem direito a mais três dias, limitado a 60 dias. Estes dias geram avos para férias e 13º salário, podendo perder até 3 avos (meses) nesta situação; perde o seguro desemprego. O doméstico continuará com o direito a três parcelas do Seguro desemprego.

Segundo Avelino (2017) o empregador terá menos custo, uma vez que poderá sacar 20% da multa do FGTS, depositada previamente. Além de acabar com a rescisão em caixa dois e o risco de uma ação trabalhista. Para o governo haverá redução no custo do seguro desemprego, que neste caso, o empregado perde o direito. Já para a Justiça do Trabalho, haverá menos ações trabalhistas e redução de custos operacionais.

De acordo com o §6º do art. 477 da Reforma Trabalhista, a quitação de verbas do aviso prévio trabalhado passa para 10 dias. Atualmente, quando o aviso prévio é trabalhado, o prazo para o empregador pagar a rescisão é no dia seguinte ao término do aviso prévio, mas se o aviso prévio é indenizado, o prazo é de 10 dias. Esse parágrafo afeta o emprego doméstico a favor do empregador, que terá 10 dias a mais para pagar as verbas rescisórias quando demitir seus empregados utilizando o aviso prévio indenizado (AVELINO, 2017).

O art. 579 da Reforma Trabalhista tira a obrigatoriedade da Contribuição Sindical, ficando a critério do empregado doméstico autorizar o desconto e um dia de salário por ano, normalmente no mês de março. Já existem alguns sindicatos no estado de São Paulo com Convenção Coletiva, onde os empregados domésticos já contribuem com um dia de salário, desde o ano de 2015. O autor menciona:

Isso irá afetar o sindicalismo doméstico desestimulando a criação de sindicatos, tanto laborais como patronais, o que pode parecer negativo a princípio, mas será positivo, pois os sindicatos terão de “mostrar serviço” para que o empregado doméstico permita a Contribuição Sindical. Acredito, ainda, que os bons sindicatos serão fortalecidos com a sindicalização dos trabalhadores, o que dará uma receita mensal do empregado, acabando assim, os sindicatos acomodados e restando os bons sindicatos.(AVELINO, 2017)

O art. 611-A da Reforma Trabalhista determina que o que foi estabelecido em Acordos Coletivos ou Convenções Coletivas, sobrepõe o estabelecido pela Lei, desde que não prejudique o trabalhador e não tire nenhum direito (férias, FGTS, entre outros) estabelecido pela CRFB, conforme o art. 611-B da Reforma Trabalhista. Segundo Avelino (2017) para isso é necessário que exista o sindicalismo forte e representativo. Os sindicatos serão fortalecidos caso haja uma mobilização e sindicalização dos trabalhadores, ou caso, contrário enfraquecidos, se não trabalhem corretamente.

O art. 790-B estabelece que se o empregado perder a ação, mesmo que tenha a justiça gratuita (art. 790 da Reforma Trabalhista), terá que pagar os custos de perícias trabalhistas, caso tenha ocorrido. Esta medida é positiva, ela irá diminuir a incidência de ações trabalhistas. O empregado doméstico só poderá entrar com uma ação quando, de fato, tiver sido prejudicado pelo empregador doméstico, o que diminuiria as ações trabalhistas propostas por empregados de má fé. Entretanto, esse aspecto é muito subjetivo, visto que muitas vezes o princípio da segurança jurídica e da imparcialidade do juiz não é mantido nas decisões jurídicas.

De acordo com o art. 47 da Reforma Trabalhista, a multa em relação ao não cumprimento do exposto no art. 41 da CLT: “Além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, deverão ser anotados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, a férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador” terá seu valor aumentado. Argumenta Avelino (2017) que esta medida é positiva, pois irá estimular a formalidade no emprego doméstico.

O art. 394-A da Reforma Trabalhista estabelece que trabalhadoras grávidas ou lactantes possam trabalhar em lugares insalubres, se o médico atestar que não afeta sua saúde e a do menor. No emprego doméstico, em geral, são raríssimos os lugares insalubres, tais como sítios ou casa de campo. Para evitar prejuízo à saúde da empregada doméstica e seu filho, o empregador deve solicitar um Atestado Médico para sua empregada, alegando que naquele período ela está apta a desempenhar suas funções. Afeta raramente o emprego

doméstico, mas é bom segundo Avelino (2017), pois evitará problemas de saúde para a empregada e seu bebê. Para o empregador, evita possíveis problemas.

O §2º do art. 4º da Reforma Trabalhista, acaba com a polêmica de horas extras do trabalhador que chega antes ou sai depois da jornada do trabalho. Quando o empregado, por escolha própria, busca proteção pessoal - em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas - adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras como: práticas religiosas; descanso; lazer; estudo; alimentação; atividades de relacionamento social; higiene pessoal; troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. Esse direito afeta o emprego doméstico para melhor, de acordo com Avelino (2017), pois evitará o pagamento indevido de horas extras e ações trabalhistas. O problema será definir exatamente quando o empregado está realmente exercendo sua função ou não.

O §4º do art. 71 da Reforma Trabalhista prevê a redução do intervalo da refeição de 1 hora, para no mínimo 30 minutos. Os 30 minutos reduzidos serão pagos como horas extras a 50%. O art. 13 da LC nº 150 estabelece que os 30 minutos sejam reduzidos na jornada diária, o empregado doméstico trabalhará apenas 7 horas e 30 minutos, que não será pago como hora extra.

O §2º do art. 457 da Reforma Trabalhista exclui as ajudas de custo (auxílio alimentação, diárias para viagens, por exemplo) como integração da remuneração. Segundo o art. 11 da LC nº 150 foi criado o adicional de viagem de 25% sobre as horas trabalhadas em viagem, mas não paga as horas de deslocamento na viagem. Ademais, art.58-A da Reforma Trabalhista estabelece o Regime em Tempo Parcial, que é a jornada de trabalho reduzida com salário proporcional a jornada de trabalho.

O art. 507-B torna a homologação da rescisão, após um ano de trabalho, opcional para empregados e empregadores. Ao mesmo tempo, o art. não deixa claro se o empregador é obrigado a homologar no sindicato do trabalhador, caso o empregado queira a homologação. O sindicalismo no emprego doméstico ainda é muito pequeno, em função disso a LC n.º 150 não obriga a homologação, tanto que o eSocial não imprime o Termo de Homologação na demissão. Então, segundo Avelino (2017) afeta emprego doméstico para pior, tanto para empregados quanto empregadores domésticos. A homologação no sindicato evita erros e ações trabalhistas.

Destarte, cabe afirmar que a reforma trabalhista para os domésticos em alguns pontos são favoráveis, mas há a necessidade de se reelaborar muitas questões, principalmente no âmbito dos trabalhadores em geral. Os objetivos das lutas desenvolvidas pelos trabalhadores por tantos séculos com o fim de assegurarem direitos humanos, trabalhistas, sociais e constitucionais não podem regredir da forma que os legisladores querem impor essa reforma.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho verificou-se que o empregado doméstico enfrentou ao longo da história, condições de trabalho degradantes, por não possuir, durante um grande período de tempo, um sistema jurídico que de fato assegurasse os seus direitos. Esse fato refletiu um passado marcado pela escravidão, pela discriminação e desvalorização por parte da sociedade. Inicialmente, foi analisado o histórico legislativo com o intuito de conhecer a evolução geral primordialmente no que se refere aos domésticos e assim comparar com o estado atual do ordenamento jurídico e do cenário social econômico.

De forma lenta e gradual, foram obtidas grandes conquistas a partir de normas que passaram a disciplinar os direitos da categoria dos domésticos. Entretanto, ainda havia uma desigualdade existente entre os domésticos e os trabalhadores comuns, uma vez os direitos assegurados aos empregados urbanos e rurais ainda não haviam sido equiparados aos domésticos, além disso vários direitos necessitavam de regulamentação. Nesse contexto, foi publicada a LC n.º 150.

O argumento prioritário da demora dessas conquistas era o fato de o labor do empregado doméstico se tratar de uma atividade não econômica, o que geraria encargos para o empregador que talvez não suportaria. Porém, esse argumento foi de certa forma superado com a LC n.º 150 de 2015. Entretanto, na realidade os empregadores podem resistir e recorrer para a informalidade suportando o risco do empregado acionar o judiciário, o que infelizmente é algo costumeiro no nosso País.

Nessa acepção, conforme menciona Maurício G. Delgado e Gabriela N. Delgado (2016, p. 12), “[...] a Emenda Constitucional n.º 72 de 2013 e a LC n.º 150 de 2015 significam, além de um avanço de importantes conquistas, o regaste de uma dívida do Brasil com os trabalhadores domésticos.” Desse modo, é inevitável observar as grandes alterações realizadas pela LC n.º 150 com o objetivo de se adequar a realidade jurídica e social, como também de propiciar melhores condições para a parte mais hipossuficiente, qual seja, o empregado doméstico, proporcionando que o princípio protecionista do Direito do Trabalho vigore nesse âmbito.

Segundo Bentivoglio e Freitas (2014, p. 141), embora haja informalidade, o Brasil vem demonstrando acréscimo no número de empregados domésticos registrados a partir de 1988 com o reconhecimento gradual de direitos trabalhistas à classe. Diante do exposto,

apesar da diminuição no número de empregados domésticos atualmente devido a crise, a proteção jurídica trabalhista a estes empregados é necessária como a qualquer outro. Não se justifica deixar sem amparo legislativo os domésticos disponíveis no mercado sob o argumento de que a informalidade continuará.

Foi demonstrado o contrato vigente do empregado doméstico, com todos os seus requisitos. Assim como foi explicitado os requisitos para a definição do empregado doméstico, continuidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade, sendo a idade mínima de 18 anos e que obre para empregador pessoa física, sem fins lucrativos para configurar uma relação de emprego doméstico.

Foi destacada a diferenciação do diarista para o empregado doméstico, ou seja, diarista é aquele trabalhador que labore menos de dois dias ou dois dias por semana para o mesmo empregador. Destacou-se também os direitos assegurados pela LC n.º 150 que necessitavam de instrumentalização, de acordo com a EC n.º 72 e ainda os novos direitos que foram ampliados aos domésticos, como a possibilidade do regime de tempo parcial, do regime de compensação de horas, da jornada de 12 horas trabalhadas por 36 de descanso, a possibilidade do empregado acompanhar o empregador em viagem, o registro de folha de ponto, os descontos cabíveis, a viabilidade do pagamento do vale transporte em dinheiro, a indenização compensatória de 3,2% relativo ao depósito prévio de FGTS, os dispositivos que integram o trabalhador doméstico a Previdência Social, entre outros.

Ademais, foi abordado a respeito do empregador doméstico, sobre o recolhimento das verbas trabalhistas e previdenciárias e a quitação de valores atrasado pelo e-Social Doméstico e o REDOM, respectivamente.

Foi demonstrada a responsabilidade do empregador pelo arquivamento dos documentos probantes do cumprimento das obrigações trabalhistas, fiscais e previdenciárias, enquanto não prescreverem. Foi estudado a respeito da prescrição das ações trabalhistas domésticas mesmo que tal situação não esteja prevista expressamente no novo rol do parágrafo único do art. 7º da Constituição de 1988. Foi relatado como ocorrerá a fiscalização quanto ao cumprimento das normas de emprego doméstico. Por fim, foi analisado a respeito da Reforma Trabalhista no âmbito dos trabalhadores domésticos.

Ainda assim, muitas discussões podem ser geradas pela informalidade que tem a possibilidade de aumento devido ao custo total gerado para a contratação de um trabalhador doméstico, além desse fator poder gerar diversas ações trabalhistas. Todavia, por outro lado,

muitos empregadores podem analisar o prejuízo relativo às ações trabalhistas caso não formalizem o contrato conforme a legislação, como também podem se inserir no REDOM o qual permite a renegociação das dívidas relativas à contribuição do INSS dos empregados domésticos com vencimentos até 30 de abril de 2013. Tais fatores poderiam estimular os empregadores informais a assinarem a Carteira de Trabalho dos empregados com a data que de fato foram admitidos, além de incentivar os empregadores formais com débito no INSS a fazerem esta regularização. Dessa perspectiva, há o estímulo a formalidade das relações contratuais. A depender do grau de informação destes profissionais e de seus empregadores, haverá diminuição ou aumento das ações trabalhistas, sendo de grande valia a produção de conhecimento na área.

Apesar das críticas feitas, é possível concluir que após a edição da LC n.º 150, os empregados domésticos avançaram mais uma vez em busca da igualdade, pois a lei em comento é de grande relevância para atenuar a discriminação que sofre esta categoria tão importante de empregados brasileiros, e, por consequência, colaborou para que os domésticos consubstanciassem a dignidade da pessoa humana. Pode-se aferir que a LC n.º 150 representa um importante avanço, haja vista que além de regulamentar os direitos que haviam sido garantidos pela Emenda Constitucional n.º 72 de 2013, ainda trouxe inovações à referida categoria, proporcionando-os condições de igualdade em relação aos demais trabalhadores.

Portanto, a realidade fática demonstra um cenário às vezes diverso do que é disposto na legislação, vigorado por péssimas condições de trabalho, por trabalho escravo e infantil, por informalidade contratual, mas qualquer norma que objetiva a evolução nos direitos trabalhistas dos empregados domésticos cumpre o objetivo tão buscado pela OIT, ou seja, garantias trabalhistas para todos os trabalhadores. Não obstante as críticas feitas à LC n.º 150 quanto à omissão em algumas matérias, é preciso reconhecer seus avanços, dentre eles, o regime unificado de pagamento de contribuições, tributos e outros encargos do empregador doméstico, chamado Simples Doméstico. Ademais, a melhoria na situação jurídica dos domésticos além de um princípio constitucional é uma exigência real para condições dignas de trabalho.

Pelo exposto, esse trabalho visou analisar os parâmetros atuais da realidade social jurídica brasileira no que se refere aos trabalhadores domésticos. Apesar da grande conquista implantada pela LC n.º 150, o tema não se esgota, uma vez que ainda há a necessidade de mais fiscalização e mais conhecimento da população, além da LC n.º 150 ter algumas lacunas ainda não supridas e que serão provavelmente debatidas perante o Judiciário.

REFERÊNCIAS

5 EXEMPLOS da escravidão moderna, que atinge mais de 160 mil brasileiros. Disponível em: <<http://www.bbc.com/portuguese/internacional-36429539>>. Acesso em: 09 jun. 2017.

ALENCAR, Roldan. **Análise da Lei Complementar n.º 150/2015 e o novo paradigma do empregado doméstico no Brasil**. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/41907/analise-da-lei-complementar-n-150-2015-e-o-novo-paradigma-do-empregado-domestico-no-brasil>>. Acesso em: 03 jul. 2017.

ANTUNES, Ricardo. **A dialética do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

ARANTES, Delaíde Alves Miranda. Prefácio. In: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2016.

ARANTES, Delaíde Alves Miranda. **O trabalho doméstico: direitos e deveres**. 5. ed. Goiânia: AB, 1999.

AVELINO, Mario. **Os impactos da reforma trabalhista no emprego doméstico**. Disponível em: <<http://promo.domesticalegal.com.br/impactos-da-reforma-trabalhista-no-emprego-domestico>>. Acesso em: 28 jun. 2017.

AVELINO, Mauro. **Empregada doméstica – novos direitos e deveres dos patrões e empregados**. 1 ed. São Paulo: Doméstica Legal, 2015.

BARBOSA, Magno Luiz Barbosa. **Manual do trabalho doméstico**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2008.

BARBOSA, Ruy. **Oração aos moços**. Edição Popular Anotada por Adriano de Gama Kury. 5 ed. Rio de Janeiro: Casa de Ruy Barbosa, 1999.

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

BENTIVOGLIO, Elaine Cristina Saraiva; FREITAS, Natalia Santos de. A evolução da legislação do trabalho doméstico no Brasil. **Revista do Curso de Direito**, São Paulo, v. 11, n.º 11, p. 219-232, dez. 2014. Anual. Disponível em: <<http://www.bibliotekevirtual.org/revistas/Metodista-SP/RCD/v11n11/v11n11a09.pdf>>. Acesso em: 24 jun. 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 24 jun. 2017.

_____. **Decreto-Lei n.º 293, de 28 de fevereiro de 1967**. Brasília, DF, 28 fev. 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/Del0293.htm>. Acesso em: 01 jul. 2017.

_____. **Decreto-Lei n.º 2.848 de 07 de dezembro de 1940**. Brasília, DF, 07 dez. 1940.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 20 maio 2017.

_____. **Decreto-Lei n.º 3.078, de 27 de fevereiro de 1941**. Rio de Janeiro, 1º. mar. 1941. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3078-27-fevereiro-1941-413020-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 01 jul. 2017.

_____. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º. de maio de 1943**. Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 01 jul. 2017.

_____. **Decreto-Lei n.º 7.036, de 10 de novembro de 1944**. Brasília, DF, 13 nov. 1944. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-7036-10-novembro-1944-389493-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em: 01 jul. 2017.

_____. **Decreto n.º 2.827, de 15 de março de 1879**. Rio de Janeiro, 29 mar. 1879. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-2827-15-marco-1879-547285-publicacaooriginal-62001-pl.html>>. Acesso em: 01 jul. 2017.

_____. **Decreto n.º 3.197, de 5 de outubro de 1999**. Brasília, DF, 28 out. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3197.htm>. Acesso em: 01 jul. 2017.

_____. **Decreto n.º 6.481, de 12 de junho de 2008**. Brasília, DF, 13 jun. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm>. Acesso em: 01 jul. 2017.

_____. **Decreto n.º 16.107, de 30 de julho de 1923**. Rio de Janeiro, 02 ago. 1923. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16107-30-julho-1923-526605-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 01 jul. 2017.

_____. **Decreto n.º 95.247, de 17 de novembro de 1987**. Brasília, DF, 18 nov. 1987. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm>. Acesso em: 01 jul. 2017.

_____. **Lei Complementar n.º 103 de 14 de julho de 2000**. Brasília, DF, 17 jul. 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Leis/LCP/Lcp103.htm>. Acesso em: 01 jul. 2017.

_____. **Lei Complementar n.º 150 de 1º. de junho de 2015**. Brasília, DF, 02 jun. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 01 jul. 2017.

_____. **Lei n.º 5.859 de 11 de dezembro de 1972**. Brasília, DF, 12 dez. 1972. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm>. Acesso em: 01 jul. 2017.

_____. **Lei n.º 8.009 de 29 de março de 1990**. Brasília, DF, 30 mar. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8009.htm#art3i>. Acesso em: 01 jul. 2017.

_____. **Lei n.º 8.212 de 24 de julho de 1991**. Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8212cons.htm>. Acesso em: 01 jul. 2017.

_____. **Lei n.º 8.213 de 24 de julho de 1991**. Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 01 jul. 2017.

_____. **Lei n.º 8.742 de 7 de dezembro de 1993**. Brasília, DF, 8 dez. 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8742.htm>. Acesso em: 01 jul. 2017.

_____. **Parecer à Proposta de Emenda à Constituição n.º 478 de 2010**. Relatora: Deputada Benedita da Silva. 2012. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=BBCD66DC4BC1A333DA7B337DBF2656F7.proposicoesWeb2?codteor=1006246&filename=Tramitacao-PEC+478/2010>. Acesso em: 01 jul. 2017.

_____. **Projeto de Lei do Senado n.º 224 de 2013**. Brasília, DF, 07 jun. 2013. Disponível em: <<http://www.senado.leg.br/atividade/rotinas/materia/getPDF.asp?t=129645&tp=1>>. Acesso em: 01 jul. 2017.

_____. **Projeto de Lei n.º 6787 de 2016**. Brasília, DF, 23 dez. 2016. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016>. Acesso em: 20 jun. 2018.

_____. **Proposta de Emenda à Constituição n.º 478 de 2010**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=755258&filename=PEC+478/2010>. Acesso em: 01 jul. 2017.

_____. **Resolução CODEFAT n.º 754 de 26 de agosto de 2015**. Brasília, DF, 28 ago. 2015. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C816A4F4D22E3014F754D06065473/Res754.pdf>>. Acesso em: 01 jul. 2017.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Ação direta de inconstitucionalidade 4.391 Rio de Janeiro**. Lei estadual que fixa piso salarial para certas categorias. CNI. Preliminar de ausência parcial de pertinência temática. Rejeitada. Brasília, DF, 02 mar. 2011. Requerente: Confederação Nacional da Indústria. Requerido: Governador do Estado do Rio de Janeiro. Relator: Dias Toffoli. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=1247560>>. Acesso em: 17 jun. 2017.

_____. Supremo Tribunal Federal. Súmula n.º 462. **Diário da Justiça**. Brasília, DF, 01 out. 1964. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=3126>>. Acesso em: 02 jul. 2017.

_____. Supremo Tribunal Federal. Súmula n.º 464. **Diário da Justiça**. Brasília, DF, 01 out. 1964. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=3128>>. Acesso em: 02 jul. 2017.

_____. Supremo Tribunal Federal. Súmula Vinculante n.º 08. **Diário da Justiça**. Brasília, DF, 20 jun. 2008. Disponível em:

<<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1209>>. Acesso em: 02 jul. 2017.

_____. Superior Tribunal de Justiça. Súmula n.º 250. **Diário da Justiça**. Brasília, DF, 22 jun. 2001. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/docs_internet/revista/electronica/stj-revista-sumulas-2011_19_capSumula250.pdf>. Acesso em: 02 jul. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. OJ SDI-I n.º 14. **Diário da Justiça**. Brasília, DF, 20 abr. 2005. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/home?p_p_id=15&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_15_struts_action=/journal/view_article&_15_groupId=10157&_15_articleId=63203&_15_version=1.2>. Acesso em: 01 jul. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. OJ SDI-I n.º 355. **Diário da Justiça**. Brasília, DF, 14 mar. 2008. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm>. Acesso em: 01 jul. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 12. **Diário da Justiça**. Brasília, DF, 19, 20 e 21 nov. 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-12>. Acesso em: 02 jul. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 14. **Diário da Justiça**. Brasília, DF, 19, 20 e 21 nov. 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-14>. Acesso em: 02 jul. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 81. **Diário da Justiça**. Brasília, DF, 19, 20 e 21 nov. 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-81>. Acesso em: 02 jul. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 91. **Diário da Justiça**. Brasília, DF, 19, 20 e 21 nov. 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-91>. Acesso em: 02 jul. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 110. **Diário da Justiça**. Brasília, DF, 19, 20 e 21 nov. 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-110>. Acesso em: 02 jul. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 125. **Diário da Justiça**. Brasília, DF, 19, 20 e 21 nov. 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-125>. Acesso em: 02 jul. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 146. **Diário da Justiça**. Brasília, DF, 19, 20 e 21 nov. 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-146>. Acesso em: 02 jul. 2017.

M-146>. Acesso em: 01 jul. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 171. **Diário da Justiça**. Brasília, DF, 05 maio 2004. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-171>. Acesso em: 02 jul. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 172. **Diário da Justiça**. Brasília, DF, 19, 20 e 21 nov. 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-172>. Acesso em: 01 jul. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 225. **Diário da Justiça**. Brasília, DF, 19, 20 e 21 nov. 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-225>. Acesso em: 01 jul. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 377. **Diário da Justiça**. Brasília, DF, 05 mai. 2008. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-377>. Acesso em: 01 jul. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 380. **Diário da Justiça**. Brasília, DF, 20, 22, e 25 abr. 2005. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-380>. Acesso em: 01 jul. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 437. **Diário da Justiça**. Brasília, DF, 25, 26 e 27 set. 2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437>. Acesso: 01 jul. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 441. **Diário da Justiça**. Brasília, DF, 25, 26 e 27 set. 2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-441>. Acesso: 01 jul. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 444. **Diário da Justiça**. Brasília, DF, 26 nov. 2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444>. Acesso em: 01 jul. 2017.

BRASIL é o país com maior número de empregados domésticos no mundo. 2016. **Revista Isto É**. Disponível em: <http://istoe.com.br/266400_BRASIL+E+O+PAIS+COM+MAIOR+NUMERO+DE+EMPREGADOS+DOMESTICOS+NO+MUNDO/> Acesso em: 17 de jun. de 2017.

CALCINI, Ricardo Souza. **Uma visão geral sobre a nova lei dos empregados doméstico**. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/39779/uma-visao-geral-sobre-a-nova-lei-dos-empregados-domesticos>>. Acesso em: 23 jun. de 2017.

CALVACANTE, Marcio André Lopes. **LC 150/2015 proíbe penhora de bem de família para pagamento de dívidas trabalhistas ou previdenciárias do empregador com empregadas domésticas**. 2015. Disponível em:

<<http://www.dizerodireito.com.br/2015/06/lc-1502015-proibe-penhora-de-bem-de.html>>. Acesso em: 24 jun. 2017.

CARRAZZA, Roque Antonio. **Imposto sobre a renda (perfil constitucional e temas específicos)**. São Paulo: Malheiros, 2005.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Método, 2015.

CORREA, Ana Paula. **Diferenças entre bem de família legal e convencional**. 2016. Disponível em: <<http://domtotal.com/noticia/1093983/2016/11/diferencas-entre-bem-de-familia-legal-e-convencional/>>. Acesso em: 24 jun. 2017

CORTÊS, Lourdes. Ministra Delaíde Arantes fala sobre direitos dos trabalhadores domésticos. In: TRIBUNAL Superior do Trabalho. {2013} Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/ministra-delaide-arantes-fala-sobre-direitos-dos-trabalhadores-domesticos>. Acesso em: 24 jun. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2016.

ESCRAVIDÃO e religião. 2013. Disponível em: <<http://historiahoje.com/escravidao-e-religiao/>>. Acesso em: 24 jun. 2017.

FUCHS, Angela Maria Silva; FRANÇA, Maira Nani; PINHEIRO, Maria Salete de Freitas. **Guia para normalização de publicação técnico-científicas**. Uberlândia: EDUFU, 2013.

GOMES, Borelli Marcia. **Breves considerações acerca da Lei complementar n.º 150, de 1º de junho de 2015, a qual dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico**. 2015.

Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/41318/breves-consideracoes-acerca-da-lc-150-15>>. Acesso: 23 jun. de 2017.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **A nova disciplina previdenciária dos empregados domésticos com o advento da LC 150/15**. 2015. Disponível em:

<<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI221662,61044-A+nova+disciplina+previdenciaria+dos+empregados+domesticos+com+o>>. Acesso em: 24 jun. 2017.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. O ambiente de trabalho, a doença e o acidente do trabalho e os desafios para empregadores e empregados domésticos. **Revista do TRT da 9ª Região**, Curitiba, v. 2, n.º 17, p. 82-92, abr. 2013. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=17&edicao=2054>>. Acesso em: 10 abr. 2016.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra; LEITE, Laís Durval; LEITE, Letícia Durval. **A nova lei do trabalho doméstico: comentários à lei complementar n.º 150/2015**. São Paulo: Saraiva, 2015.

LEITE, Gisele. Comentários à Emenda Constitucional 72/2013 (PEC das domésticas). In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVI, n.º 112, maio 2013. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13210&revista_caderno=25>. Acesso em: 26 jun. 2017.

LEI complementar nº 150: O balanço de dois anos desde a sanção da lei. 2017. Disponível em: <<https://www.domesticalegal.com.br/copia-de-lei-complementar-150-o-balanco-de-dois-anos-desde-sancao-da-lei/>>. Acesso em: 01 jul. 2017.

LEVANTAMENTO do IBGE mostra aumento no número de diaristas. 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2016/11/levantamento-do-ibge-mostra-aumento-no-numero-de-diaristas.html>>. Acesso em: 20 jun. 2017.

LIVRO da série IDP/Saraiva analisa o novo regime jurídico de empregados e empregadores domésticos. 2015. Disponível em <<http://www.idp.edu.br/imprensa/2970-livro-novo-direito-do-trabalho-domestico>>. Acesso em: 23 jun. 2017.

MACIEL, Josimar. **Novos direitos trabalhistas dos empregados domésticos após a regulamentação da emenda constitucional n.º 72/2013 pela lei complementar n.º 150/2015**. 2016. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/166585>>. Acesso em: 01 mai. 2017.

MAIA, Emanuelle Isis Costa Santos. PÓVOAS, Marcos Alexandre Costa de Souza. **O empregado doméstico e a lei complementar n.º 150/2015**. 2016. Disponível em: <<http://openrit.grupotiradentes.com/xmlui/handle/set/1647>>. Acesso em: 02 jun. 2017.

MAIS DE 13 MIL empregadores aderiram à regularização previdenciária de domésticos. 2015. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2015/10/mais-de-13-mil-empregadores-aderiram-a-regularizacao-previdenciaria-de-domesticos>>. Acesso: 01 jul. 2017.

MAIS DE 68 MIL cadastros feitos no Simples Doméstico. 2015. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2015/10/profissionais-ganham-mais-tranquilidade-com-seguro-desemprego>>. Acesso: 01 jul. 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

_____. **Manual do Trabalho doméstico**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de direito constitucional público**. 9. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

MELLO, Celso D. de Albuquerque. **Ratificação de tratados**: estudo de direito internacional e constitucional. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1966.

MINISTRA Delaíde: “Eu não sou Joaquim Barbosa”. 24 maio 2013. Disponível em <<https://www.pragmatismopolitico.com.br/2013/05/ministra-delaide-eu-nao-sou-joaquim-barbosa.html>>. Acesso: 25 jun. 2017

MINISTRA do TST, ex-doméstica, lembra trajetória: 'Acreditava que daria certo'. Disponível em: <<http://g1.globo.com/distrito-federal/noticia/2014/11/ministra-do-tst-ex-domestica-lembra-trajetoria-acreditava-que-daria-certo.html>>. Acesso em: 23 jun. 2017.

MORAES FILHO, Evaristo de. **A justa causa na rescisão do contrato de trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1996.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. **Curso de direito processual do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OIT. **Convenção n.º 138**. 1973. Disponível em: <http://www.andi.org.br/file/51310/download?token=I_A6UaB9>. Acesso em: 20 jun. 2017.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do Trabalho Doméstico**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011.

PATRÕES e empregados domésticos enfrentam dificuldades no eSocial. 29 abr. 2017. Disponível em <<http://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2017/04/patroes-e-empregados-domesticos-enfrentam-dificuldades-no-esocial.html>>. Acesso em: 01 jul. 2017.

PATRÕES podem deduzir gasto com empregado doméstico no Imposto de Renda. 06 abr. 2017. Disponível em: <<http://noticias.r7.com/economia/patroes-podem-deduzir-gasto-com-empregado-domestico-no-imposto-de-renda-06042017>>. Acesso: 01 jul. 2017.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2010.

PEREIRA, Bergman de Paula. **De escravas a empregadas domésticas**. {2011} Disponível em: <http://www.snh2011.anpuh.org/resources/anais/14/1308183602_ARQUIVO_ArtigoANPUH-Bergman.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2017.

PEREIRA, Chrissia. **Reforma Trabalhista – Pontos Positivos e Negativos**. {2017} Disponível em: <<https://sajadv.jusbrasil.com.br/artigos/446135777/reforma-trabalhista-pontos-positivos-e-negativos>>. Acesso: 29 jun. 2017.

PROJETO ESCRAVO NEM PENSAR. **O trabalho escravo no Brasil**. Disponível em: <<http://escravonempensar.org.br/sobre-o-projeto/o-trabalho-escravo-no-brasil/>>. Acesso em: 09 jun. 2017

REPARTIÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 189**: trabalho digno para o trabalhador doméstico. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_conv_189.pdf>. Acesso em: 23 jun. de 2017

SANT'ANNA, Valéria Maria. **Guia prático do empregado doméstico**: Lei complementar n.º 150, de 1º de junho de 2015. São Paulo: Edipro, 2015.

SANTOS, Aloysio. **Manual de contrato de trabalho doméstico**: direitos, deveres e garantias dos empregados e empregadores domésticos. 5 ed. São Paulo: Método, 2015.

SANTOS, Ana Claudia Schwenck dos. **Empregados domésticos**: o que mudou? 2 ed. São Paulo: Rideel, 2015.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho para concursos públicos**. 10 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2009.

SECKLER, Aline. **Trabalhadores domésticos**: o que diz a lei n.º 12.964/14? . 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/32168/trabalhadores-domesticos-o-que-diz-a-lei-n-12-964-14>>. Acesso em: 26 jun. 2017.

SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais**, 6 ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

SIMÃO, José Fernando. **Duas importantes alterações a respeito do bem de família legal**. 2015. Disponível em: < <http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/duas-importantes-alteracoes-a-respeito-do-bem-de-familia-legal/15641> >. Acesso em: 24 jun. 2017.

SOUZA, Bruno. Lei Complementar 150/15: principais novidades e possíveis efeitos sobre a sociedade e o Poder Judiciário. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 20, n. 4439, ago.2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/42120>>. Acesso em: 24 jun. 2017.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico**. São Paulo: Saraiva, 2015.

Trabalho doméstico - direitos e deveres: orientações. **Revista do Ministério do Trabalho e Emprego**. 5. ed. Brasília, DF: MTE, SIT, 2013.

UNESCO. **Constituição da organização internacional Do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. 1948. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2017

UNESCO. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris, 1948. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2017

VILLATORE, Marco Antônio César. **Inovações no direito do trabalho doméstico**. Curitiba: Juruá, 2016.

VITAL, Antonio. **Confira os principais pontos da proposta de reforma trabalhista.** {2017} Disponível em: <<https://cd.jusbrasil.com.br/noticias/451672220/confira-os-principais-pontos-da-proposta-de-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 29 jun. 2017.