

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO**

JOSIMAR MACIEL

**NOVOS DIREITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS APÓS A
REGULAMENTAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº. 72/2013 PELA LEI
COMPLEMENTAR Nº. 150/2015**

Florianópolis

2016

JOSIMAR MACIEL

NOVOS DIREITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS APÓS A
REGULAMENTAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº. 72/2013 PELA LEI
COMPLEMENTAR Nº. 150/2015

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Centro de Ciências Jurídicas
da Universidade Federal de Santa Catarina
(UFSC), como requisito parcial à obtenção
do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Professor Pós-Doutor Marco
Antônio César Villatore.

Florianópolis

2016

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
COLEGIADO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

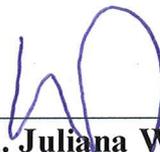
TERMO DE APROVAÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso, intitulado “**Novos direitos trabalhistas dos empregados domésticos após a regulamentação da Emenda Constitucional nº. 72/2013 pela Lei Complementar nº. 150/2015**”, elaborado pelo acadêmico **Josimar Maciel**, defendido em 01/07/2016 e aprovado pela Banca Examinadora composta pelos membros abaixo assinados, obteve aprovação com nota 100 (DEZ), cumprindo o requisito legal previsto no art. 10 da Resolução nº. 09/2004/CES/CNE, regulamentado pela Universidade Federal de Santa Catarina, através da Resolução nº. 001/CCGD/CCJ/2014.

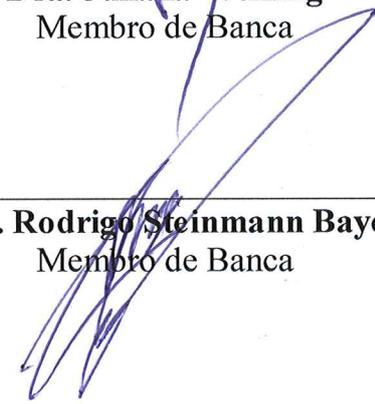
Florianópolis, 1º. de julho de 2016.



Pós-Dr. Marco Antônio César Villatore
Professor Orientador



Dra. Juliana Wülfing
Membro de Banca



MSc. Rodrigo Steinmann Bayer
Membro de Banca



Universidade Federal de Santa Catarina
Centro de Ciências Jurídicas
COORDENADORIA DO CURSO DE DIREITO

TERMO DE RESPONSABILIDADE PELO INEDITISMO DO TCC E
ORIENTAÇÃO IDEOLÓGICA

Aluno: Josimar Maciel

RG: 4.816.339

CPF: 053.896.679-30

Matrícula: 12200066

Título do TCC: Novos direitos trabalhistas dos empregados domésticos após a regulamentação da Emenda Constitucional nº. 72/2013 pela Lei Complementar nº. 150/2015

Orientador: Pós-Dr. Marco Antônio César Villatore

Eu, Josimar Maciel, acima qualificado; venho, pelo presente termo, assumir integral responsabilidade pela originalidade e conteúdo ideológico apresentado no TCC de minha autoria, acima referido.

Florianópolis, 1º. de julho de 2016.



Josimar Maciel

“Do trabalho de tuas mãos comerás, feliz serás, e tudo te irá bem.”

Salmos 128:2

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, Único Digno de louvor e adoração, responsável por iluminar minha vida, sem Ele nada seria possível.

Sou muito grato a minha família por todo suporte, educação e incentivo. Por sempre acreditarem que é possível. Mesmo sem ter como recuperar o tempo em que deixamos de estar juntos em função deste trabalho e da graduação, queria dizer que os amo muito.

Gostaria de agradecer também a minha noiva, Dayana Trento, pela compreensão e pelo encorajamento para enfrentar os desafios da graduação e da vida.

Agradeço ao meu orientador, professor Marco Antônio César Villatore, por sua atenção, paciência e tempo dedicado. Igualmente por seus conselhos e direcionamentos indispensáveis à confecção deste trabalho.

Sou grato aos demais professores do Centro de Ciências Jurídicas desta Universidade, por contribuírem para minha formação acadêmica e por estenderem a mão sempre que solicitei.

Agradeço também aos demais colegas de graduação pela cordial convivência e troca de conhecimentos em todos estes anos de faculdade.

RESUMO

O objeto desta monografia é o estudo da situação jurídico-trabalhista dos empregados domésticos com o advento da Lei Complementar nº. 150/2015, esta responsável pela regulamentação da Emenda Constitucional nº. 72/2013. Analisa-se a evolução do ordenamento jurídico brasileiro referente aos obreiros do lar desde as Ordenações Filipinas de 1603 d.C. até os dias atuais. São demonstrados o conceito, os requisitos e os principais aspectos da relação empregatícia doméstica no Brasil, bem como explorada a noção deste vínculo em países da América do Sul e da Europa. Outrossim, são exemplificadas espécies de empregados domésticos conforme ordenamento jurídico e jurisprudência nacionais, superando a visão tradicional de que é doméstica somente a mulher empregada incumbida das tarefas em âmbito residencial. Dentre as principais manifestações legislativas acerca do tema, são exploradas as disposições da Convenção nº. 189 da Organização Internacional do Trabalho, bem como sua influência no ordenamento trabalhista brasileiro, também a aplicabilidade e a eficácia da Emenda Constitucional nº. 72/2013, além dos direitos trabalhistas constitucionais que não adentraram na esfera jurídica dos servidores do lar. Por fim, é estudado o novo contrato de trabalho doméstico após da edição Lei Complementar nº. 150/2015, com suas omissões e avanços, lei esta que apesar de ser alvo de críticas, regulamentou e, portanto, efetivou grande parte dos direitos implementados aos empregados domésticos com a nova redação constitucional.

Palavras-chave: Novos direitos trabalhistas dos empregados domésticos. Lei Complementar nº. 150/2015. Emenda Constitucional nº. 72/2013. Convenção nº. 189 da Organização Internacional do Trabalho.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

AgvPet – Agravo de Petição

CEF – Caixa Econômica Federal

CIT – Conferência Internacional do Trabalho

CODEFAT – Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CRFB/1988 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

DSR – Descanso Semanal Remunerado

EC – Emenda Constitucional

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ILO – *International Labour Office*

IN – Instrução Normativa

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

IR – Imposto de Renda

IRRF – Imposto de Renda Retido na Fonte

LC – Lei Complementar

LOAS – Lei Orgânica da Assistência Social

MF – Ministério da Fazenda

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

MTPS – Ministério do Trabalho e Previdência Social

NLTD – Nova Lei do Trabalho Doméstico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PEC – Proposta de Emenda à Constituição

PLP – Projeto de Lei Complementar

PLS – Projeto de Lei do Senado

REDOM – Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos

RIT – Repartição Internacional do Trabalho

RO – Recurso Ordinário

RSR – Repouso Semanal Remunerado

RR – Recurso de Revista

SAT – Seguro de Acidente do Trabalho

SIT – Secretaria de Inspeção do Trabalho

STF – Supremo Tribunal Federal

TIP – Piores Formas de Trabalho Infantil

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
METODOLOGIA	15
1 NOÇÃO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA DOMÉSTICA	16
1.1 HISTÓRICO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL	16
1.2 CONCEITO ATUAL DE EMPREGADO DOMÉSTICO	18
1.3 REQUISITOS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA DOMÉSTICA	19
1.3.1 Continuidade	19
1.3.2 Subordinação	21
1.3.3 Onerosidade	22
1.3.4 Pessoalidade	23
1.3.5 Idade mínima de 18 anos	24
1.3.6 Finalidade não lucrativa em âmbito residencial do empregador doméstico.....	25
1.3.7 Empregador doméstico	26
1.3.8 Observações sobre os requisitos da relação empregatícia doméstica	27
1.4 ESPÉCIES DE EMPREGADOS DOMÉSTICOS	28
1.4.1 Motorista	29
1.4.2 Caseiro	29
1.4.3 Assessoria particular	30
1.4.4 Enfermeiro	30
1.4.5 Vigia residencial e vigilante de rua	30
1.4.6 Serviços de construção	31
1.4.7 Tipos de empregados domésticos na jurisprudência brasileira	31
1.5 VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS DOMÉSTICOS ESTRANGEIROS	32
1.5.1 Alemanha.....	33
1.5.2 Itália	33
1.5.3 Portugal	34
1.5.4 Argentina.....	35
1.5.5 Chile	36
1.5.6 Paraguai.....	36
2 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA DOMÉSTICA NO BRASIL EM BUSCA DE IGUALDADE	38
2.1 DAS ORDENAÇÕES FILIPINAS DE 1603 AO DECRETO-LEI Nº. 3.078/1941	38

2.2 DA CLT (DECRETO-LEI Nº. 5.452/1943) À CONSTITUIÇÃO DE 1988	41
2.3 MANIFESTAÇÕES LEGISLATIVAS NA PRIMEIRA DÉCADA DOS ANOS 2000 ...	44
2.3.1 Lei Complementar nº. 103/2000	44
2.3.2 Lei nº. 10.208/2001	45
2.3.3 Lei nº. 11.324/2006	46
2.4 A CONVENÇÃO Nº. 189 DA OIT NO BRASIL.....	47
2.4.1 Empregados domésticos em busca de igualdade jurídica.....	47
2.4.2 Panorama da Convenção nº. 189 da OIT	48
2.4.3 Aplicação e efeitos da Convenção nº. 189 da OIT no Brasil.....	50
2.5 A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº. 72/2013	53
2.5.1 O que mudou com a Emenda Constitucional nº. 72/2013.....	54
2.5.2 Aplicação da Emenda Constitucional nº. 72/2013 e suas consequências.....	56
2.5.3 A não equiparação feita pela Emenda Constitucional nº. 72/2013	59
2.6 LEI Nº. 12.964/2014.....	61
3 LEI COMPLEMENTAR Nº. 150/2015: A NOVA LEI DO TRABALHO DOMÉSTICO	
.....	63
3.1 PROMULGAÇÃO E APRESENTAÇÃO DA LEI COMPLEMENTAR Nº. 150/2015 ...	63
3.2 NOVO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO	66
3.2.1 Jornada de trabalho	66
3.2.1.1 Duração normal do trabalho	67
3.2.1.2 Regime de compensação e horas extras	67
3.2.1.3 Regime de tempo parcial	69
3.2.1.4 Jornada “12x36”	70
3.2.2 Contrato de trabalho do empregado doméstico por prazo determinado.....	71
3.2.3 Intervalos, descanso semanal remunerado e férias	72
3.2.4 Trabalho noturno e aviso prévio	75
3.2.5 Licença-maternidade, licença-paternidade, auxílio para creche e pré-escola	76
3.2.6 Justa causa	78
3.2.7 Demais disposições e direitos da relação empregatícia doméstica.....	79
3.2.7.1 Anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social	79
3.2.7.2 Doméstico que acompanha empregador em viagem.....	80
3.2.7.3 Descontos no salário do empregado doméstico.....	81
3.2.7.4 Registro do horário de trabalho	81
3.2.7.5 Vale-transporte para o empregado doméstico	82

3.2.7.6 Responsabilidade do empregador pelos documentos comprobatórios	83
3.2.7.7 Prescrição das ações trabalhistas domésticas	83
3.2.7.8 Fiscalização quanto ao cumprimento das normas de emprego doméstico	84
3.2.7.9 Alteração de matéria por lei ordinária	85
3.2.7.10 Revogações pela Lei Complementar nº. 150/2015.....	86
3.2.7.11 Fundo de Garantia do Tempo de Serviço	86
3.3 INTEGRAÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO À PREVIDÊNCIA SOCIAL	88
3.3.1 Seguro-desemprego diferenciado	88
3.3.2 Legislação previdenciária e tributária.....	90
3.3.3 Programa de Recuperação Previdenciária.....	91
3.4 O SIMPLES DOMÉSTICO	92
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	94
REFERÊNCIAS	97

INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como objetivo geral, demonstrar os principais aspectos da evolução dos direitos trabalhistas dos obreiros residenciais brasileiros, desde o surgimento da categoria até a edição da Lei Complementar (LC) nº. 150/2015, também conhecida como Nova Lei do Trabalho Doméstico (NLTD). Além da análise integral da Lei, serão estudadas as implicações advindas de suas alterações no âmbito empregatício doméstico.

Este ensaio divide-se em três capítulos, no primeiro, será estudada a relação empregatícia doméstica, compreendendo o histórico e a origem do vínculo empregatício doméstico no Brasil. Também será explorado o conceito da relação em análise juntamente de seus requisitos atuais considerando as alterações trazidas pela Lei Complementar nº. 150/2015, assim, serão abordados os elementos necessários para a configuração do vínculo empregatício doméstico, como a continuidade, a subordinação, a onerosidade, a pessoalidade, a idade mínima para condição de empregado doméstico, a finalidade não lucrativa no âmbito residencial onde obrar o trabalhador residencial, os aspectos peculiares para a classificação do tomador dos serviços como empregador doméstico, além de outras disposições peculiares sobre a mencionada relação.

Buscar-se-á demonstrar as diferentes espécies de empregados domésticos, tanto os apontados pela doutrina como os reconhecidos pela jurisprudência nacional, indicando que existem outras espécies de domésticos além da tradicional empregada responsável pelo asseio e manutenção dos lares brasileiros, é o caso dos assessores particulares, do caseiro, do motorista, do enfermeiro, do marinheiro de embarcação particular, do zelador de casa de praia, da dama de companhia e do vigia residencial, em contraposição ao vigilante de rua que não se enquadra em tal condição. Também será demonstrada a divergência doutrinária e jurisprudencial acerca da possibilidade de serem considerados empregados domésticos os trabalhadores em serviço de construção.

A fim de se verificar em qual situação jurídico-trabalhista estão os obreiros residenciais brasileiros, serão trazidos os conceitos e os principais aspectos do vínculo empregatício doméstico no estrangeiro, mais especificamente em países da Europa: Alemanha, Itália e Portugal; e da América do Sul: Argentina, Chile e Paraguai. A escolha destes continentes mostra-se bastante pertinente, primeiro por favorecer a comparação do ordenamento jurídico brasileiro a de países cujas legislações podem ser consideradas as mais avançadas do mundo como é o caso dos europeus. Em segundo, a análise do ordenamento de outros países sul-

americanos propiciará uma noção mais realista do estágio em que se encontra o Brasil, pois tratam-se de países de mesma região geográfica, além de cultura e idade semelhantes.

No segundo capítulo, dentro da evolução legislativa da relação empregatícia doméstica no Brasil, serão demonstrados os diversos diplomas legais desde as Ordenações Filipinas de 1603 d.C. até os dias atuais, destacando-se as principais alterações no âmbito justabalhista destes servidores do lar em busca de igualdade com as demais categorias de empregados. Dentre os diversos diplomas legais a serem analisados, estudar-se-á a Convenção nº. 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), seu impacto e influência no ordenamento jurídico brasileiro, a exemplo da promulgação da Emenda Constitucional (EC) nº. 72/2013, elevando os empregados domésticos a um novo estágio em direção à equiparação jurídica em relação a outras categorias de trabalhadores. Será analisada a possibilidade e o rito pertinente à incorporação da mencionada convenção ao ordenamento jurídico brasileiro. Também serão estudados os efeitos da referida emenda, sua importância na extensão dos direitos trabalhistas implantados na esfera jurídica dos obreiros residenciais. Outrossim, serão apontados os direitos constitucionais que ainda restam ausentes do âmbito empregatício doméstico.

Serão estudados, no terceiro e último capítulo, os aspectos referentes ao novo contrato de trabalho doméstico com as implicações da novel Lei Complementar nº. 150/2015, esta responsável pela regulamentação da Emenda Constitucional nº. 72/2013. Será apresentada a jornada de trabalho do empregado doméstico, sua duração, o regime de compensação, o regime de tempo parcial e a possibilidade da jornada de 12 horas trabalhadas por 36 de descanso. Também será estudado o contrato de trabalho por tempo determinado, os intervalos e os respectivos adicionais a que o obreiro tem direito. Analisar-se-á como será a remuneração pelo trabalho noturno desempenhado em âmbito residencial, bem como se dará o aviso prévio. Igualmente, serão estudados os novos direitos dos obreiros residenciais, bem como as obrigações dos empregadores domésticos.

Dessarte, este trabalho buscará comprovar a hipótese básica de que houve melhora significativa da situação jurídico-trabalhista dos empregados domésticos após edição da Nova Lei do Trabalho Doméstico, porém, sem olvidar as críticas e os pontos discriminatórios positivados pelo novo diploma legal, como por exemplo, o seguro-desemprego diferenciado. Outrossim, serão analisados os institutos relacionados à Previdência Social que fazem parte da esfera jurídica do trabalhador doméstico, bem como os instrumentos inovadores trazidos pela Nova Lei do Trabalho Doméstico para facilitar a integração do empregado do lar à Previdência Social e o pagamento dos encargos pelo empregador, a exemplo do Programa de Recuperação Previdenciária e do Simples Doméstico.

Atualmente não existem muitos trabalhos sobre o assunto em estudo, haja vista serem muito recentes os diplomas legais sob análise. Ademais, a forma de abordagem apresentada neste ensaio difere das verificadas em trabalhos que tratam de assuntos semelhantes, pois além do estudo histórico normativo como tradicionalmente é feito, este trabalho dispõe-se a mostrar as consequências sociais das mais recentes alterações legislativas, como, por exemplo, a análise sobre a provável redução no número de empregados domésticos.

A importância do tema se dá por conta da implementação na esfera jurídica dos empregados domésticos de direitos trabalhistas há muito consagrados a outras categorias de empregados, ou seja, é bastante relevante analisar e estudar qualquer tema que traga a busca de equivalência de direitos, mormente os trabalhistas por contribuírem diretamente para o alcance da dignidade da pessoa humana. Além do mais, essas alterações trarão grandes consequências, pois dependendo 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.

O interesse em explicar o tema em questão baseia-se primeiramente na afeição pela disciplina do Direito do Trabalho, matéria que trata da busca pelo equilíbrio entre o mais fraco (empregado) e o mais forte financeiramente (empregador), ramo das Ciências Jurídicas que tenta coibir os abusos advindos de ambas as partes e, por consequência, permitir o convívio harmônico sem tolher a livre iniciativa e o desenvolvimento nacional, ao mesmo tempo em que proporciona ao empregado condições dignas de trabalho e desenvolvimento enquanto pessoa humana. Destarte, buscou-se dentro da referida disciplina um tema atual e que de alguma forma resultasse em consequências práticas como a mudança no cotidiano de muitos brasileiros, assim é a relação empregatícia doméstica, haja vista o elevado número de obreiros do lar e seus respectivos empregadores. Outrossim, as relações sociais provocam grande fascínio, desde sempre foi importante o ser humano entender como se portar frente aos seus semelhantes. Encontram-se nas relações empregatícias domésticas dois sujeitos de uma dependência, um trabalhando em busca de sustento, em troca de serviços prestados ao outro.

O tema dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos mostra-se bastante contemporâneo, tendo em vista que as normas-chave a serem analisadas neste trabalho foram publicadas há menos de seis anos. Destacam-se a Lei Complementar nº. 150/2015, sancionada e publicada em 1º. de junho do correlato ano; a Emenda Constitucional nº. 72/2013, promulgada em 02 de abril do correspondente ano, resultado da vulgarmente conhecida “PEC das domésticas”, bem como a Convenção nº. 189 da Organização Internacional do Trabalho de 16 de junho de 2011.

METODOLOGIA

O método científico de abordagem a ser utilizado neste trabalho é o dedutivo. Asseveram Mezzaroba e Monteiro (2009, p. 65): “A questão fundamental da dedução está na relação lógica que deve ser estabelecida entre as proposições apresentadas, a fim de não comprometer a validade da conclusão. Aceitando as premissas como verdadeiras, as conclusões também o serão”. Desta forma, serão apresentadas as proposições através da evolução legislativa do vínculo empregatício doméstico, que ao final, em comparação à Lei Complementar nº. 150/2015, se poderá concluir pela melhora da situação jurídica dos obreiros residenciais.

A pesquisa bibliográfica é realizada baseando-se em material já publicado, sejam os tradicionalmente impressos: livros, jornais, revistas, dissertações e teses, ou mesmo através de conteúdo eletrônico, fornecido atualmente através da rede mundial de computadores. Já a pesquisa exploratória é a baseada em levantamento bibliográfico e que demonstra exemplos práticos a fim de estimular a compreensão do leitor (GIL, 2010, p. 27-29). Dessarte, como serão utilizados neste trabalho artigos de periódicos jurídicos, doutrina, julgados e até mesmo exemplos para melhor entendimento do conteúdo, pode-se afirmar que serão aplicadas as técnicas de pesquisa bibliográfica e exploratória.

O método auxiliar histórico consiste em comparar o objeto atual com seus elementos característicos históricos ou com seus precursores. Assim, o objeto é investigado sob perspectiva histórica, comparando-se seu estado atual com seu contexto pretérito. Já o método auxiliar comparativo é identificado quando há o exame simultâneo entre os diversos objetos para que se possa identificar as eventuais semelhanças e diferenças (MEZZAROBA; MONTEIRO, 2009, p. 89-90). Deste modo, é possível afirmar que este ensaio empregará os procedimentos comparativo e histórico, haja vista que serão cotejados os diversos institutos da relação empregatícia doméstica e sua legislação sob o ponto de vista histórico, analisando-se a evolução desde o surgimento da função de empregado doméstico até os dias atuais, além do que, serão demonstrados os conceitos de vínculo empregatício doméstico em outros países, dos quais se extrairão os aspectos mais importantes a fim de se comparar com o Brasil.

1 NOÇÃO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA DOMÉSTICA

Neste capítulo serão abordados os requisitos atuais da relação empregatícia doméstica conforme a legislação, a doutrina e a jurisprudência nacionais, demonstrando-se aspectos relevantes sobre a evolução conceitual, como a objetivação do critério mínimo para o cumprimento do requisito da continuidade. Serão analisados o histórico e a origem do vínculo empregatício doméstico, outrossim, a conceituação em outros países visando identificar qual estágio de evolução jurídico-trabalhista esta categoria de empregados encontra-se no Brasil. Também serão demonstradas as diferentes espécies de obreiros residenciais, rompendo com a visão do senso comum de que somente é doméstica a conhecida figura da empregada que obra em favor da limpeza e da conservação dos lares brasileiros.

1.1 HISTÓRICO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

Há muito se sabe que os domésticos possuem menos direitos trabalhistas que outras categorias de empregados, essa distinção não se deve à negligência ou desobediência destes trabalhadores a seus empregadores, tal diferenciação é fruto, dentre diversos fatores, da ação segregadora do Legislativo, de uma sociedade conivente e pouco solidária, além de um Judiciário conservador quando o assunto é a relação empregatícia doméstica (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 15-16). Conforme Almeida (2007, p. 23), o trabalhador doméstico é tratado com preconceito e de forma discriminatória, herança do período escravagista.

Para se entender o porquê de tal situação, é preciso considerar os diversos momentos históricos relacionados ao desempenho das atividades domésticas, desde o surgimento do trabalho, passando pela escravidão até o surgimento dos empregados domésticos.

No Brasil, trabalho é conhecido por muitos como “batente”, sendo este o nome de um obstáculo a ser transposto, ou seja, cultural e historicamente o trabalho é visto como um castigo, ideia consoante à origem do termo, pois o verbete “trabalho” advém do latim *tripaliare*, que significa punir com o *tripaliu*, objeto de tortura utilizado na Roma Antiga, sendo uma espécie de canga para flagelar escravos (DAMATTA, 1991, p. 31). É dos escravos que se origina o trabalho doméstico no Brasil, quando foram trazidas pessoas da África para exercerem tarefas no âmbito doméstico. Foram transportadas principalmente mulheres para cozinhar e servir como criadas (BENTIVOGLIO; FREITAS, 2014, p. 221). Além do mais, não há registro da prestação de serviços domésticos por terceiros entre os indígenas nativos das terras brasileiras até a chegada dos portugueses por volta de 1500 d.C., até porque, é sabido que até o surgimento

dessa categoria, os serviços no âmbito doméstico eram realizados pelos próprios integrantes do núcleo familiar, assim como ocorre atualmente em muitos lares mundo afora (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 19).

Em relação aos escravos brasileiros, há de se destacar a nítida distinção entre os que trabalhavam na lavoura e os que obravam no serviço doméstico, estes

[...] beneficiados por uma assistência moral e religiosa que muitas vezes faltava aos do eito. Na maior parte das casas-grandes sempre se fez questão de negros batizados, tendo-se uma como repugnância supersticiosa a "pagãos" ou "mouros" dentro de casa, fossem embora simples escravos. (FREYRE, 2003, p. 539).

Além do que, conforme Cotrim (2003, p. 218), a escravatura foi importante para a produção agrícola, sobretudo o cultivo da cana-de-açúcar. Em função disso, o escravo brasileiro era destinado a trabalhos servis, inadequados a um cidadão livre, como colheita de cereais, cuidado com gado e também os serviços domésticos.

Foi editada a Lei Áurea em 1888 para a libertação dos escravos (Lei Imperial nº. 3.353), porém, os negros não estavam preparados para a vida sem clausura. Como consequência disso, os ex-escravos continuaram a desempenhar as mesmas atividades de quando cativos, ou seja, mantiveram-se trabalhando na preparação de refeições, cuidado e asseio do vestuário dos senhores, bem como arrumação e limpeza das casas (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 19-20).

Surge aqui, a exemplo do ocorrido na França no século XIX, a imagem do patrão misericordioso, da mesma maneira que um pai protege seus filhos, o patrão concede trabalho aos empregados, associa-os como se da família fossem (PERROT, 1988, p. 82-83). Assim, “[...] muitas pessoas que eram escravas continuaram nas fazendas, em troca de local para dormir e comida, porém na condição de empregados domésticos” (MARTINS, 2009, p. 2).

De acordo com DaMatta (1991, p. 31-32), os brasileiros ainda veem o trabalho como um verdadeiro martírio, influência da tradição católica na qual o trabalho é tido como um castigo rumo à salvação. Ademais, no sistema brasileiro, as relações entre senhor e escravo eram muito confundidas, pois como já analisado, alguns escravos trabalhavam dentro da residência dos senhores, sendo estes, além de donos, responsáveis morais por aqueles.

Desta forma, apesar de considerados objetos, os escravos faziam parte daquele núcleo ainda que sem direito a nada, apenas sobrevivendo de restos de comida e água cedidos pelos senhores. Essa forma de relacionamento remanesce até os dias atuais.

O caso mais típico e mais claro dessa problemática – muito complexa e a meu ver ainda pouco estudada – é o das chamadas “empregadas domésticas”, as quais são pessoas que, vivendo nas casas dos seus patrões, realizam aquilo que, em casa, está banido por definição: o trabalho. Nessa situação, elas repetem a mesma situação dos escravos da casa de antigamente, permitindo

confundir relações morais de intimidade e simpatia com uma relação puramente econômica, quase sempre criando um conjunto de dramas que estão associados a esse tipo de relação de trabalho onde o econômico está subordinado ao político e ao moral, ou neles embebido. (DAMATTA, 1991, p. 32-33).

Com isso, é possível afirmar que a relação empregatícia doméstica herdou muito da escravatura, o que acaba por causar disparidade nos direitos trabalhistas destes empregados, pois se constata que apesar da longa trajetória dos serviços domésticos no Brasil, ainda não foi o suficiente para igualar estes trabalhadores aos demais. Verifica-se na prática que as relações atuais entre empregados e empregadores domésticos são bastante idênticas às dos senhores e escravos.

1.2 CONCEITO ATUAL DE EMPREGADO DOMÉSTICO

O termo “doméstico” deriva do latim *domesticus* que significa da família ou da casa que por sua vez advém de *domus* que se traduz por lar, sendo este o local da cozinha onde se acende o fogo, porém em sentido mais abrangente pode ser entendido como qualquer habitação, por isso diz-se que o doméstico é o trabalhador que obra no âmbito residencial da família (MARTINS, 2009, p. 6).

A definição jurídica de empregado doméstico no Brasil vem se modificando com o passar do tempo, destacam-se: o art. 7º., “a”, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Decreto-Lei nº. 5.452/1943 – onde afirma serem domésticos “[...] os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas” e o art. 1º. da Lei nº. 5.859/1972 que diz ser empregado doméstico “[...] aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas [...]”. Por fim, a promulgação da Lei Complementar (LC) nº. 150/2015 (também chamada de Nova Lei do Trabalho Doméstico [NLTD]), que a propósito revogou a referida Lei nº. 5.859/1972, trouxe nova definição jurídica em seu art. 1º., sendo o 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 [...]”. Ademais, no parágrafo único do artigo em análise consta uma vedação que pode ser entendida como um elemento do conceito em estudo:

Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº. 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº. 6.481, de 12 de junho de 2008. (Destaque nosso).

Assim, Leite *et al.* (2015, p. 33) conceituam como empregado doméstico:

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

Em muito se assemelha para Pamplona Filho e Villatore (2011, p. 30)

[...] o conceito de empregado doméstico, que é a pessoa física que, de forma onerosa e subordinada juridicamente, trabalha para outra(s) pessoa(s) física(s) ou família, para o âmbito residencial desta(s), continuamente, em atividade sem fins lucrativos.

Verifica-se ainda que a jurisprudência está de acordo com a definição dos doutrinadores acima:

RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO. EMPREGADO DOMÉSTICO. TRABALHO PRESTADO TRÊS VEZES POR SEMANA. 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, no âmbito residencial destas. [...]. (TST, 4ª. T., RR 1132-47.2011.5.01.0069, Relatora: Ministra Maria de Assis Calsing. Data de Publicação: 24 abr. 2015).

Além do conceito visto aqui, para que a relação empregatícia seja considerada doméstica, é necessário que ela preencha alguns pressupostos, apresentados a seguir.

1.3 REQUISITOS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA DOMÉSTICA

A classificação destes requisitos pode variar conforme o autor consultado, adota-se neste trabalho como base, a classificação dos escritores mencionados no decorrer do texto, alicerçada no art. 1º. da Lei Complementar nº. 150/2015 (supracitado). Ainda que alguns dos requisitos neste estudo sejam comuns aos empregados urbanos e rurais, o objetivo é analisá-los sob o prisma da relação empregatícia doméstica. Ademais, ressalta-se que este ensaio não se propõe a esgotar o estudo sobre os requisitos, mas sim destacar os pontos pertinentes a empregados e empregadores domésticos. Assim, passa-se à análise dos principais aspectos dos elementos caracterizadores da relação empregatícia doméstica.

1.3.1 Continuidade

Para Leite *et al.* (2015, p. 35), continuidade não se confunde com não eventualidade, este que é requisito do trabalhador urbano. Corrobora Pinto (2003, p. 112) 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 (des)continuidade – não há diferença entre a continuidade do empregado doméstico e a não eventualidade da CLT, o importante é a repetição dos serviços prestados demonstrando assim a necessidade duradoura de mão de obra, ou seja, independe se for realizado serviço só uma vez na semana, desde que o seja por muitos meses ou anos. Para esta vertente, antes do advento da LC n°. 150/2015, seria doméstico tanto o empregado que trabalha de segunda a sexta-feira durante vários meses quanto o que só trabalha um dia por semana desde que por muito tempo (CASSAR, 2015, p. 340).

Antes do surgimento da Lei Complementar n°. 150/2015 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. A exemplo do julgado recente em que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) não reconheceu o vínculo à trabalhadora com frequência de três dias semanais, ainda que a corte o tenha feito em outras oportunidades:

RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO DOMÉSTICO. DIARISTA QUE TRABALHA POR TRÊS DIAS NA SEMANA. REQUISITO DA CONTINUIDADE. AUSÊNCIA. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL CONFIGURADA. Nos termos do art. 1º, da Lei 5859/72, aplicável ao caso concreto, a caracterização do vínculo de emprego doméstico exige a continuidade na prestação de serviços, requisito que não se evidencia no caso da diarista que trabalha na residência por apenas dois ou três dias da semana. Desse modo, consignado pelo Tribunal Regional, o trabalho da Autora como diarista em três dias da semana, inviável o reconhecimento da relação de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e não provido. (TST, 7ª. T., RR 271-76.2012.5.24.0072, Relator: Ministro Douglas Alencar Rodrigues. Data de Publicação: 04 dez. 2015, destaque nosso).

No outro extremo há quem defenda que bastariam apenas dois dias semanais para caracterizar o obreiro como servidor do lar: é empregada doméstica a lavadeira que cumpre jornada de trabalho duas vezes por semana na residência do empregador, bem como o motorista que obra terças e sextas-feiras das 09h00 às 17h00 (SÜSSEKIND, 1999, p. 151).

Recentemente a Corte Superior Trabalhista pronunciou-se a respeito das questões acima, tanto pela definição do requisito da continuidade para caracterização do vínculo empregatício doméstico, quanto pela frequência mínima para caracterizar tal requisito considerando a Nova Lei do Trabalho Doméstico:

RECURSO DE REVISTA [...] - RELAÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICA – PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI

COMPLEMENTAR Nº. 150/2015 - SERVIÇOS PRESTADOS TRÊS VEZES POR SEMANA – VÍNCULO EMPREGATÍCIO - NÃO CARACTERIZAÇÃO – NÃO PREENCHIMENTO DO PRESSUPOSTO DA CONTINUIDADE – CRITÉRIO TEMPORAL. Diversamente do termo "não-eventual", outrora utilizado pela CLT, a Lei nº. 5.859/72, definiu empregado doméstico como "aquele que presta serviço de natureza contínua", inserindo assim, uma nomenclatura diversa, que sempre causou grande divergência na doutrina trabalhista. A continuidade é traço distintivo marcante da peculiaridade com que o trabalho doméstico sempre foi tratado em nosso país, e que, aos poucos vai sendo diluída pela progressiva equiparação dos domésticos aos demais trabalhadores, que decorre da ratificação pelo Brasil da Convenção nº. 189 OIT, da promulgação da Emenda Constitucional nº. 72 e, mais recentemente, da Lei Complementar nº. 150/2015, que regulamenta a modificação constitucional. [...]. Com a nova regulamentação, contudo, engajamentos com frequência de mais de duas vezes por semana imediatamente caracterizam o vínculo empregatício doméstico. O caso dos autos, contudo, versa sobre relação de trabalho iniciada e concluída antes da entrada em vigor da nova legislação, o que, por segurança jurídica, implica a observância dos parâmetros vigentes ao tempo da Lei nº. 5.859/72. A maioria da doutrina trabalhista entende que a continuidade possui significação própria, correspondente à permanência absoluta, ou seja, a iteratividade, repetição da prestação no tempo sem hiatos, sendo necessária, para a configuração da relação de emprego doméstica, a prestação contínua do trabalhador, ressalvados apenas os descansos e repousos impostos pela lei. [...]. (TST, 7ª. T., RR 1933-13.2010.5.15.0067, Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Data de Publicação: 06 nov. 2015, destaque nosso).

Destarte, verifica-se que o art. 1º. da Nova Lei do Trabalho Doméstico (Lei Complementar nº. 150/2015) pôs uma pá de cal ao definir que é necessário mais que dois dias por semana para haver continuidade e por consequência vínculo empregatício doméstico.

1.3.2 Subordinação

O preceito da subordinação na opinião de Leite *et al.* (2015, p. 37), decorre da sujeição da atividade desempenhada (seja física, intelectual ou mental) pelo empregado doméstico ao poder (seja regulamentar, diretivo ou disciplinar) do empregador; e não a dependência da pessoa do empregado a seu patrão, por isso o autor afirma existir uma subordinação jurídica entre empregado e empregador doméstico.

Na mesma esteira segue Delgado (2015, p. 311) quando explica que

[...] no Direito do Trabalho a subordinação é encarada sob um prisma objetivo: ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador. É, portanto, incorreta, do ponto de vista jurídico, a visão subjetiva do fenômeno, isto é, que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição (*status subjectiones*). (Destaque do autor).

Assim, continua Leite *et al.* (2015, p. 37), por conta da subordinação jurídica o serviço não deve ser prestado de forma autônoma, ou seja, sem direção do empregador às atividades desenvolvidas pelo trabalhador, sem controle de horário, etc.

Corroborando Souza Júnior (2015, p. 69) quando explica que os empregadores é que devem definir a rotina a seu critério, determinando de forma próxima ou remotamente o que deve ser feito pelo doméstico, quais atividades a serem desempenhadas, pois do contrário, se o empregado tiver liberdade para escolher a ordem, as tarefas, o dia e o horário para seu trabalho, estar-se-ia diante de uma relação de trabalho eventual ou autônoma por ausência do pressuposto da subordinação.

1.3.3 Onerosidade

A onerosidade do empregado doméstico se caracteriza pela finalidade de receber remuneração do empregador em troca dos serviços prestados durante o contrato de trabalho e na ocorrência dos períodos de interrupção, como por exemplo o repouso semanal remunerado (RSR) e as férias. Dessarte, o serviço prestado de forma gratuita, seja por afinidade com o empregador ou por mera caridade não tem salvaguarda da Lei Complementar nº. 150/2015 (LEITE *et al.*, 2015, p. 39).

Não é diferente o entendimento das cortes brasileiras trabalhistas:

RECURSO ORDINÁRIO. PEDIDO DE VÍNCULO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO, PESSOALIDADE E ONEROSIDADE NA PRESTAÇÃO LABORAL. Demonstrada nos autos a ausência de subordinação, pessoalidade e onerosidade na prestação laboral em relação ao 2º. Réu e, ainda, inexistindo prova de que os serviços prestados estivessem inseridos na atividade-fim daquele indicado como o suposto empregador, resta incabível o pedido de vínculo de emprego pleiteado pelo trabalhador. (TRT 1ª. R., 8ª. T., RO nº. 0010800-34.2014.5.01.0070, Relatora: Juíza Claudia Regina Vianna Marques Barrozo. Data de Publicação: 02 mar. 2016, destaque nosso).

É preciso considerar que caso não haja retorno na prestação de serviço do trabalhador estar-se-á diante de uma das situações: ou é atividade gratuita voluntária ou é situação análoga à de escravo (PAMPLONA FILHO; VILLATORE, 2011, p. 35). Esta última veementemente combatida e vedada pelo ordenamento jurídico brasileiro.

O contrato de trabalho por ser bilateral, isto é, as duas partes possuem obrigações e concordarem com as prestações mensuráveis economicamente pactuadas, não poderia deixar de ser 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). Até porque, afirmam Pamplona Filho e Villatore (2011, p. 35): “O ânimo benevolente da atividade, ou seja, a graciosidade (entendida como gratuidade, liberalidade, generosidade) descaracteriza, inquestionavelmente, a relação empregatícia doméstica”.

Questão merecedora de destaque, preleciona Leite *et al.* (2015, p. 40-41), é a hipótese de haver vínculo empregatício doméstico entre pessoas da família, a saber mais especificamente, entre pais e filhos ou entre cônjuges, ou seja, é oneroso o serviço doméstico prestado entre estes indivíduos? Para melhor responder, o professor capixaba diz ser necessário considerar a relação de parentesco dos membros do grupo familiar. Dentre os diversos conceitos de família apresentados pelo autor, o que deve ser utilizado segundo ele é o encontrado na Lei nº. 8.742/1993 [Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS)] no art. 20, § 1º., assim 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”. É o conceito mais adequado, haja vista ser o trabalho um direito fundamental social como se extrai do art. 6º. da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988): “[...] São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho [...]” (Destaque nosso). Por isso que 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 presta serviço a sua avó preenchendo todos os requisitos da relação empregatícia doméstica, está aí configurado o vínculo e, portanto, trata-se de relação onerosa.

1.3.4 Pessoaalidade

O requisito da pessoaalidade torna-se ainda mais evidente quando se trata de empregado doméstico, pois como ensina Leite *et al.* (2015, p. 35), o trabalhador doméstico é sempre pessoa física e por isso deve pessoalmente prestar o labor e tão somente em situações excepcionalíssimas poderá haver substituição de sua mão de obra e desde que consentido pelo empregador de forma tácita ou expressa. O mesmo não acontece com o empregador doméstico, já que este pode ser uma família inteira ou apenas uma pessoa física.

Na mesma esteira, prelecionam Pamplona Filho e Villatore (2011, p. 36): o empregado doméstico tem de ser pessoa física, não sendo admitida qualquer possibilidade de o trabalho doméstico ser desempenhado por pessoa jurídica. Ademais, reforçando o caráter da pessoaalidade, não pode o empregado unilateralmente se substituir, isto é, sem o consentimento do empregador enviar outra pessoa para realizar suas tarefas.

Pelo fato da prestação do serviço doméstico, assim como em qualquer outra relação empregatícia, ter caráter infungível no que diz respeito ao obreiro, a sua substituição de forma reiterada descaracterizaria a relação de emprego (DELGADO, 2015, p. 301).

Outro aspecto relevante, informado por Jorge Neto e Cavalcante (2013, p. 271), é que apesar de a relação empregatícia ser *intuitu personae*, não está limitado necessariamente o empregado doméstico a trabalhar em apenas um local. O obreiro pode, desde que obedecidas as regras trabalhistas e tenha tempo para tanto, ter mais de um emprego e por consequência vários empregadores.

1.3.5 Idade mínima de 18 anos

Como já analisado no subitem “1.2”, o ordenamento jurídico brasileiro veda o trabalho doméstico aos menores de 18 anos conforme redação do parágrafo único do art. 1º. da Nova Lei do Trabalho Doméstico, proibição consubstanciada pela Convenção nº. 182/1999 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) promulgada pelo Decreto nº. 3.597/2000 e regulamentada em parte pelo Decreto nº. 6.481/2008. Assim, a referida proibição é anterior à Lei Complementar nº. 150/2015, 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).

Apesar de ser o contrato de trabalho nulo, de pleno direito, em caso de empregado doméstico menor, há a produção de efeitos, pois 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. Assim, são pertinentes ao empregado, como em um negócio jurídico válido, todos os créditos trabalhistas, não podendo o empregador valer-se de sua própria torpeza. Outrossim, deve cessar imediatamente a atividade cujo trabalhador seja menor (LEITE *et al.*, 2015, p. 34).

O impedimento do serviço doméstico ao menor de 18 anos tem subsídio anterior ao mencionado diploma legal de 2015 por figurar tal atividade na Lista TIP (Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil), item “76”, presente no Decreto nº. 6.481/2008 que assim determina em seu art. 2º.: “Fica proibido o trabalho do menor de dezoito anos nas atividades descritas na Lista TIP, salvo nas hipóteses previstas neste decreto”. Constam no referido Decreto os prováveis riscos ocupacionais do serviço doméstico:

Esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições antiergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular e queda de nível.

E também as prováveis repercussões à saúde:

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.

Tendo em vista as repercussões e os riscos prováveis aos empregados domésticos, percebe-se que a vedação reiterada pela Lei Complementar nº. 150/2015 ao trabalhador menor foi acertada pelo legislador.

1.3.6 Finalidade não lucrativa em âmbito residencial do empregador doméstico

Leite *et al.* (2015, p. 42) informa que para ser obedecido este pressuposto, não pode a atividade do empregado doméstico exercida no âmbito residencial, implicar em renda ou lucro para o empregador. Assim, 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. Destarte, 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 ora em análise.

Âmbito da residência não se limita ao espaço físico da propriedade imóvel do tomador dos serviços, assim – como afirma Leite *et al.* (2015, p. 43) – podem ser desempenhados trabalhos domésticos em favor das pessoas do núcleo familiar, mas que sejam fora do ambiente da casa, como exemplos, o piloto de helicóptero ou de avião ou ainda motorista que transporta o empregador de casa para o trabalho e vice-versa.

No mesmo sentido, Jorge Neto e Cavalcante (2013, p. 302) afirmam que não pode enquadrar-se como doméstica a faxineira que só limpa o consultório de seu patrão ainda que funcione em residência, haja vista que ali ele exerce atividade lucrativa.

Também é possível que a atividade doméstica se converta em relação empregatícia na forma da CLT (arts. 2º. e 3º.) como o caso da empregada que passa a ajudar na confecção de doces e bolos para venda (LEITE *et al.*, 2015, p. 43). Da mesma forma, o caseiro que inicialmente obrava como doméstico no zelo de sítio ou chácara de seus empregadores, passou

à atividade agropastoril para comércio, perdendo assim, o caráter do vínculo empregatício doméstico e sendo na verdade trabalhador rural. Porém, há de se ter cautela em análises deste tipo, pois 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).

Neste sentido é o julgado:

CASEIRO DE SÍTIO. EMPREGADO DOMÉSTICO. É doméstico o empregado que trabalha em pequeno sítio utilizado para lazer dos proprietários e que não constitui unidade produtiva, economicamente apreciável. Eventuais aluguéis da propriedade para terceiros nos finais de semana, cerca de duas vezes ao ano, não tem o condão de descaracterizar a finalidade do sítio e nem o torna lucrativo, mal servindo para cobertura de parte das suas despesas. (TRT 3ª. R., 2ª. T., RO nº. 00602-2007-061-03-00-5, Relatora: Juíza Convocada Maria Cecília Alves Pinto. Data de Publicação: 30 jan. 2008).

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.

1.3.7 Empregador doméstico

Conforme Souza Júnior (2015, p. 57), há protagonistas nas relações empregatícias domésticas assim como acontece nas outras figuras de contrato de trabalho, a saber, empregado e empregador domésticos. É de vital importância o entendimento dos dois personagens para se ter a compreensão da relação empregatícia doméstica em sua totalidade.

Dessarte, passa-se à análise do outro importante e imprescindível elemento para a caracterização do vínculo – o empregador doméstico. Não pode qualquer um definir-se como tal, é primordial que o tomador dos serviços obedeça a algumas premissas para ser considerado como empregador doméstico. Vale dizer, a clareza na identificação deste, determinará a classificação do empregado como doméstico.

Primeiramente, com base na legislação brasileira, traz-se à baila o conceito de empregador doméstico previsto no inciso II, art. 15, da Lei nº. 8.212/1991:

Art. 15. Considera-se:

II – empregador doméstico – a pessoa ou família que admite a seu serviço, sem finalidade lucrativa, empregado doméstico.

Complementa o conceito deste dispositivo o excerto de Santos, Ana (2015, p. 22) com base no art. 1º. da Lei Complementar nº. 150/2015 (supratranscrito): por inferência lógica baseando-se no texto depreende-se o conceito de empregador doméstico 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.

À vista disso, só pessoa física ou família é que podem ser empregadores domésticos, não podendo por exclusão, pessoa jurídica ou ente equiparado (LEITE *et al.*, 2015, p. 47). 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. Tome-se como exemplo uma cozinheira, a princípio não é possível afirmar que se trata de uma empregada doméstica, então pesquisa-se quem é seu empregador, caso seja uma pessoa física não exploradora de atividade lucrativa (dentre outros requisitos), essa empregada será considerada doméstica. Por outro lado, caso ela exerça a mesma atividade, porém num restaurante, loja ou hotel, será declarada como empregada urbana. Da mesma forma, caso seu empregador seja rural, ela será empregada rural. Além disso, lembra a autora, não importa se a atividade desenvolvida pelo empregado é manual, intelectual ou especializada, desde que seu empregador seja doméstico, ele será considerado como doméstico também.

Assim, requer-se 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): pode um professor ensinar em ambiente residencial de família ou num estabelecimento de ensino privado ou particular. Por seu turno, o fato de ser a atividade desenvolvida em ambiente familiar, *per se*, não garante que a relação empregatícia seja doméstica, pois uma pequena empresa pode situar-se em uma casa.

1.3.8 Observações sobre os requisitos da relação empregatícia doméstica

Sistematizando os requisitos acima explorados tem-se: o empregado deve possuir menos de 18 anos, o empregador pode ser uma pessoa apenas ou uma família inteira, porém,

trabalhador e tomador têm de ser pessoas físicas; a atividade desenvolvida pelo empregado não pode ter o condão de lucro para si ou para o tomador dos serviços; deve ainda haver subordinação jurídica da atividade do empregado ao empregador; é indispensável que a atividade do obreiro obedeça à pessoalidade, seja onerosa e contínua; bem como ser desempenhada em âmbito residencial do empregador.

A relação entre empregado e empregador domésticos, na ótica de Souza Júnior (2015, p. 79), apresenta um aspecto bastante peculiar pertinente ao requisito da pessoalidade, este que vigora em ambos os lados da relação empregatícia doméstica, diferente de outros contratos de trabalho nos quais a pessoalidade é exigida – em regra – apenas do prestador dos serviços. Porém, destaca o autor, 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 é entendimento sumulado:

Súmula nº. 377 do TST:

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 nº. 123, de 14 de dezembro de 2006. (Destaque nosso).

Colmatando a explanação sobre os requisitos da relação empregatícia doméstica, impende afirmar que para ser considerado obreiro do lar é necessário que o vínculo do qual o obreiro faz parte, satisfaça concomitantemente todos os requisitos acima demonstrados, ou seja, não basta que empregado doméstico obedeça à pessoalidade, mas seja menor de 18 anos, ou então ainda que preencha os outros elementos e seu empregador seja pessoa jurídica. É o que exemplifica Santos, Ana (2015, p. 28-29) ao afirmar que mesmo o doméstico mantendo frequência acima de dois dias por semana na casa do tomador, contudo decidindo quando e o que fazer a seu próprio alvitre, resta ausente o elemento da subordinação jurídica a essa relação empregatícia, portanto, não caracterizada como doméstica.

1.4 ESPÉCIES DE EMPREGADOS DOMÉSTICOS

Além da tradicional figura da empregada doméstica que labora em favor da manutenção do lar de seus empregadores, podem ser classificados como domésticos vários outros trabalhadores desde que preenchidos os requisitos adrede estudados. Encontra-se no sítio do

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) a relação com outras espécies de atividades domésticas, sendo elas: o guarda-costas, a babá, o caseiro, a acompanhante, o motorista, a camareira, a passadeira, a cozinheira, a diarista, a lavadeira, a governanta, o jardineiro, o porteiro, o organizador de guarda-roupas e armários e o mordomo (BRASIL, 2016). Porém, é certo ressaltar que nem todo profissional exercente de atividade doméstica é considerado empregado doméstico, como já se viu, para ser reputado como tal e, por conseguinte, albergado pela Lei Complementar nº. 150/2015, deve o trabalhador preencher os requisitos já estudados.

Destarte, não obstante a infinidade de espécies de obreiros do lar, demonstra-se a seguir alguns tipos de empregados domésticos destacando-se aspectos pertinentes as suas funções residenciais.

1.4.1 Motorista

Preceitua Pamplona Filho e Villatore (2011, p. 39-40) que figura o motorista particular no âmbito das relações empregatícias domésticas, porém, para que o condutor seja considerado obreiro residencial, deve prestar serviços relacionados à casa e a família de seus empregadores, como por exemplo levar seus tomadores ao trabalho, conduzi-los para fazer compras no supermercado ou a outros estabelecimentos, ou mesmo transportar as crianças para a escola. Da mesma forma, deve-se ter cuidado para não desnaturar o vínculo empregatício doméstico do motorista particular quanto a sua remuneração, ou seja, ela deve ser feita pela pessoa física (seu empregador), nunca por pessoa jurídica.

1.4.2 Caseiro

Para Pamplona Filho e Villatore (2011, p. 37), este empregado doméstico é responsável pela criação de animais para consumo de seu empregador ou para si próprio, cultivo de plantas e hortaliças em pequena escala, algumas atividades referentes à jardinagem, enfim, é notável que suas tarefas não se limitam à manutenção do terreno e residência dos patrões. Classifica-se o caseiro como doméstico tendo em vista que obra em local considerado extensão da residência de seus empregadores, eis que se destina ao sossego e recreação como fuga do estilo de vida contemporâneo. Ademais, mencionam os autores que o descrito aqui também vale para outros empregados domésticos como mordomo, jardineiro, limpador de piscina, entre outros, logicamente desde que observados os demais requisitos da relação empregatícia doméstica.

1.4.3 Assessoria particular

Pamplona Filho e Villatore (2011, p. 41) informam que atualmente celebridades vêm se utilizando dos serviços do assessor particular com grande regularidade. Aqui podem ser enquadrados diversos profissionais como o *personal stylist*, *personal shopper*, *personal trainer*, *personal organizer* e secretária particular. Muitas vezes estes profissionais são admitidos através de compromisso de prestação de serviços, porém caso seja configurado vínculo empregatício, serão considerados empregados domésticos, uma vez que em diversas situações fáticas o vínculo destes trabalhadores com seu empregador preenche os requisitos necessários para a classificação da relação empregatícia como doméstica, inclusive não havendo atividade lucrativa oriunda do desenvolvimento de sua atividade para si ou para seu empregador.

1.4.4 Enfermeiro

Conforme Pamplona Filho e Villatore (2011, p. 40), muitas pessoas ao chegarem à idade avançada ou mesmo as jovens acometidas por doença grave, necessitam de enfermeiro particular. Mesmo que a atividade desenvolvida por este obreiro seja bastante especializada, ainda assim é possível classificá-lo legalmente no Brasil como empregado doméstico. Tem-se nesse caso, a prova indiscutível de que o contexto no qual o profissional está inserido é que determina sua classificação como doméstico e não apenas a natureza e o tipo de trabalho desempenhado. Vale prevenir, não importa que o especialista tenha nível superior, isso por si só, não o descaracteriza como empregado doméstico.

1.4.5 Vigia residencial e vigilante de rua

Os professores Pamplona Filho e Villatore (2011, p. 38) afirmam que não há óbice em reconhecer que o profissional responsável pela segurança patrimonial e física das pessoas de determinada residência – o vigia particular ou residencial – seja considerado empregado doméstico. Porém, não pode ser reputado da mesma forma o vigilante de rua, trabalhador que obra em favor da segurança e livre trânsito dos moradores em determinados bairros Brasil afora, onde impera o medo e a incapacidade do Estado em prestar segurança.

Gonçalves (1996, p. 100) traz a diferença entre estes dois trabalhadores:

[...] vigia é simplesmente um guarda de bens, tendo como incumbência circular no estabelecimento ou na residência do empregador, por meio de

ronda diurna ou noturna, observando os fatos, não estando obrigado à prestação de outros serviços. O vigilante exerce funções assemelhadas às do policiamento, de natureza “parapolicial”, uma vez que, além das funções de guarda, tem a seu cargo a defesa policial para impedir ação criminosa contra os bens, exercendo funções mais complexas que as do vigia.

Da mesma forma, Saad (1996, p. 867) afirma que a “[...] concepção legal de trabalho doméstico não permite sua ampliação de modo a abranger atividades externas, como as de vigilante noturno de todas as residências da rua”.

Arrematam Pamplona Filho e Villatore (2011, p. 39) ao asseverarem que o acordo entre os moradores vigiados e as sentinelas de rua é apenas de caráter civil, como se fosse um contrato de prestação de serviço, pactuado entre um grupo de vigilantes geralmente agrupados por um terceiro (nota-se aqui a ausência do requisito da pessoalidade) e os residentes de determinada rua ou bairro, compondo uma associação de fato. Por isso não se pode reconhecer que estes prestadores sejam considerados empregados domésticos, no máximo poderia haver vínculo comum celetista.

1.4.6 Serviços de construção

Apesar de parcela da jurisprudência trabalhista brasileira considerar empregado doméstico o prestador de serviços de reforma ou construção de imóveis residenciais, não é esse o entendimento de Pamplona Filho e Villatore (2011, p. 40-41), pois para os autores, trata-se o acerto entre este trabalhador e o dono da obra de um compromisso de natureza civil comum, sendo uma pequena empreitada.

Comunga do mesmo entendimento Martins (2009, p. 31), quando diz que o pacto firmado pelo prestador dos serviços (seja pedreiro, servente, mestre de obras, engenheiro, etc.) e o dono da obra não tem condão de relação empregatícia doméstica. Tanto é que o trabalhador assume os riscos da obra sem ser subordinado ao dono dela, ademais, diversas vezes o empreiteiro conta com o auxílio de mão de obra de outros trabalhadores. Oportuno destacar que frequentemente os serviços não são destinados ao âmbito residencial e por vezes não são sequer contínuos, evidenciando assim ausência de outros requisitos da relação empregatícia doméstica.

1.4.7 Tipos de empregados domésticos na jurisprudência brasileira

Além dos exemplos citados anteriormente, é possível destacar alguns tipos de empregados domésticos reconhecidos na jurisprudência brasileira, como por exemplo o marinheiro de embarcação particular:

EMPREGADO DOMÉSTICO. MARINHEIRO. EMBARCAÇÃO PARTICULAR DE RECREIO. FINALIDADE MERCANTIL. INEXISTÊNCIA. RECONHECIMENTO.

Considera-se doméstico “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas” [...]. Vale dizer, a tônica do dispositivo está centrada na finalidade não lucrativa da tarefa realizada pelo trabalhador, independentemente se a prestação de serviços ocorre, ou não, no espaço físico em que reside o contratante. Restando comprovada a ativação do recorrido - marinheiro de embarcação particular - em favor do reclamado apenas no âmbito recreativo-familiar, não existindo nela qualquer finalidade econômica ou lucrativa, não há como se afastar o reconhecimento de contrato de trabalho doméstico. (TRT 15ª. R., 2ª. T., RO nº. 4.987/2000, Relator: Juiz Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva. Data de Publicação: 28 jan. 2002, destaque nosso).

A zeladora:

EMPREGADA DOMÉSTICA. É doméstica a zeladora de casa de praia que reside no local, sem que o empregador visa obter qualquer finalidade lucrativa com o labor prestado por ela [...]. (TRT 4ª. R., 3ª. T., RO nº. 0089300-37.1993.5.04.0921, Relator: Juiz Armando Cunha Macedônia Franco. Data de Publicação: 05 jun. 1995, destaque nosso).

E a dama de companhia

DAMA DE COMPANHIA. VÍNCULO DE EMPREGO. É empregada doméstica, trabalhadora que, residindo com pessoa idosa e doente, lhe prestou pequenos serviços diretos, durante mais de uma década, como dama de companhia, em troca de moradia gratuita. (TRT 2ª. R., 4ª. T., RO nº. 0001228-04.2013.5.02.0089, Relator: Juiz Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Data de Publicação: DOE-TRT2 29 ago. 2014, destaque nosso).

Não surpreende o fato de que existem muitas espécies de empregados domésticos no Brasil, haja vista que obedecendo aos pressupostos analisados, é possível enquadrar imensa gama de trabalhadores como tal.

1.5 VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS DOMÉSTICOS ESTRANGEIROS

É importante entender como se dão as relações entre empregados e empregadores domésticos em outros países, através desta comparação é possível aferir em que patamar o Brasil se encontra no que tange à legislação trabalhista doméstica, por isso é importante cotejar-se com países europeus cujo ordenamento é considerado um dos mais avançados nessa matéria e também com estados sul-americanos, onde se pode fazer comparação mais realista com Brasil. Objetiva-se aqui destacar os conceitos de empregado/emprego doméstico nas diferentes nações e alguns aspectos especiais das legislações estrangeiras, de forma que este estudo não exaure a análise sobre o assunto em tela nestes países.

1.5.1 Alemanha

Conforme Vilhena (1975, p. 287), o trabalho doméstico na Alemanha pode ser entendido como aquele executado em casa alheia ou em comunidade familiar, assim é doméstico o empregado que residindo ou não na casa onde trabalha, presta serviços alternada ou continuamente em horário integral ou parcial. Por isso, conclui-se que para os alemães a empregada que obra por dia (arrumadeira ou faxineira por exemplo) – semelhante à diarista brasileira – é considerada empregada doméstica, desde que presente o requisito da permanência, isto é, que ela vá sempre àquela casa prestar seus serviços independente da frequência.

Afirmam Pamplona Filho e Villatore (2011, p. 72-73), que na Alemanha, diversamente do que ocorre no Brasil, os instrumentos coletivos podem ser aplicados a todos os empregados que trabalham em serviços domésticos, ainda que obrem para pessoas jurídicas como bares e hotéis. O contrato de trabalho coletivo é vital para a proteção dos domésticos alemães, uma vez que existem muitos empregados que operam sozinhos ou até mesmo em pequenos grupos, sem ter de comissionar qualquer empresa. Semelhante ao que ocorre em Terras Tupiniquins, o contrato de trabalho doméstico alemão pode ser estabelecido de forma tácita.

Interessante salientar que os empregados domésticos germânicos, assim como os brasileiros, contam com alguns direitos trabalhistas estabelecidos, como a delimitação da duração do trabalho, proteção à maternidade, férias e rescisão do contrato (PAMPLONA FILHO; VILLATORE, 2011, p. 73).

Apesar das diferenças supramencionadas, percebe-se pela semelhança de alguns direitos entre o direito trabalhista brasileiro e o alemão, que o Brasil está no caminho certo, haja vista os germânicos possuírem uma das mais avançadas legislações trabalhistas domésticas do planeta.

1.5.2 Itália

Prelecionam Pamplona Filho e Villatore (2011, p. 70) baseando-se na Lei italiana de nº. 339/1958 que empregado doméstico

[...] é o trabalhador, de ambos os sexos, que presta, a qualquer título, seus serviços para funcionamento da vida familiar, seja o pessoal, com específica qualificação profissional, seja o destinado a incumbências genéricas, em caráter contínuo e predominante, pelo menos quatro horas por dia, na casa do mesmo empregador, com remuneração em dinheiro ou *in natura*.

Faz parte também do conceito, ressaltam os autores, além do atributo da não finalidade lucrativa (assim como no Brasil), a subordinação ímpar do empregado doméstico italiano, em função de sua convivência contínua com seu empregador e família.

No que tange aos direitos trabalhistas italianos, Pamplona Filho e Villatore (2011, p. 70) informam que a partir de 1958 os domésticos que laboravam acima de quatro horas diárias para um mesmo tomador, passaram a ser regidos pela Lei n.º. 339 do referido ano. Assim, os obreiros do lar conquistaram direito ao repouso noturno de no mínimo oito horas; aviso-prévio de ao menos 15 dias; também lhes foi garantido férias de 15 a 20 dias variando conforme o tempo de serviço prestado; outrossim, o descanso semanal de 24 horas, aos domingos, ou de dois meios períodos, sendo obrigatório pelo menos um no domingo.

1.5.3 Portugal

Os portugueses conceituam o contrato de serviço doméstico através do art. 2.º. do Decreto-Lei n.º. 235/1992 como sendo

[...] aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a outrem, com caráter regular, sob a sua direção e autoridade, atividades destinadas à satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar, ou equiparado, e dos respectivos membros [...].

Destacam Pamplona Filho e Villatore (2011, p. 75) alguns pontos relevantes concernentes à legislação trabalhista lusa: para ser doméstico em Portugal basta ter 16 anos, inclusive por contrato a termo, certo ou incerto a depender da natureza do trabalho a ser desempenhado, podendo ser renovado por até duas vezes. Deve ser propiciado ao trabalhador o mínimo de oito horas seguidas de intervalo noturno com exceção de cuidado a doentes ou a crianças com até três anos de idade, além de um dia de descanso por semana preferencialmente no domingo ou pelo menos duas metades de dia. Cabe ao doméstico português gozar 22 dias úteis de férias remuneradas a cada ano de serviço prestado, ou seja, contam-se somente os dias de segunda a sexta-feira, sendo as férias não passíveis de venda e irrenunciáveis. Outro ponto interessante da legislação portuguesa é o exíguo prazo para se declarar o abandono do empregado do lar, sendo apenas 11 dias, isto é, caso o obreiro falte ao serviço por mais de 10 dias sem avisar o empregador será considerado abandono do serviço, só se escusando em caso de força maior que o impedira de comunicar sua ausência.

1.5.4 Argentina

É considerado labor doméstico na Argentina o desenvolvido nas casas particulares ou no âmbito da vida familiar que não decorram em atividade lucrativa direta (assim como no Brasil) independentemente do montante de horas diárias trabalhadas ou mínimo de dias por semana conforme artigo 1º. da Lei nº. 26.844/2013. Ponderando o conceito trazido pela lei argentina, comenta Souza Júnior (2015, p. 67):

[...] é digno de nota – e elogio – o caráter generosamente inclusivo da legislação argentina que, na sua nova regulamentação do trabalho doméstico, incluiu no regime de proteção jurídico-laboral todos os trabalhadores residenciais, independentemente do número de horas ou dias trabalhados. Ou seja, entre nossos vizinhos ao sul não há mais o muro jurídico que separa, no Brasil, os diaristas domésticos intermitentes e os trabalhadores domésticos em atividade semanal ininterrupta ou especialmente intensa.

Compõe o conceito de emprego doméstico argentino o art. 2º. do mesmo diploma legal, ao explicar as atividades concebidas como domésticas: além dos afazeres típicos da casa, a prestação de serviço ou execução de tarefas de manutenção e limpeza, bem como assistência pessoal e acompanhamento aos membros da família que residam com o empregador desde que esse cuidado não seja terapêutico. Destarte, deduz-se que estão excluídos os enfermeiros, fisioterapeutas, médicos, entre outros profissionais da saúde.

São também excluídos do rol de domésticos por força da mencionada lei argentina em seu art. 3º. as pessoas físicas que trabalham para pessoa jurídica, a exemplo do Brasil; e os motoristas cuja finalidade seja dirigir apenas carros particulares ou de família. Outra vedação é a dos familiares, que não podem ser empregados domésticos uns dos outros.

Cabe salientar, conforme arts. 9º. ao 13 do mesmo diploma legal, a vedação ao trabalho doméstico aos menores de 16 anos, sendo permitido a partir desta idade quando consideradas alguns pressupostos, a saber: 1º.) A apresentação de certificado de aptidão física do trabalhador ou de seus representantes legais, trata-se de um atestado médico que comprove sua capacidade para o labor, este exame deve ser entregue periodicamente conforme regulamento específico; 2º.) A jornada dos domésticos entre 16 e 17 anos não pode sob qualquer circunstância ser maior que seis horas diárias ou ser exercida por mais de 36 horas semanais; 3º.) É proibida a contratação destes adolescentes caso não tenham terminado os estudos obrigatórios, exceto quando o tomador se comprometa a obrigar o menor a terminá-los. Não é permitido ao empregado menor, sem qualquer exceção, residir na casa do empregador onde labora.

1.5.5 Chile

A definição de empregados domésticos no Chile pode ser encontrada no art. 146 de seu Código do Trabalho, sendo as pessoas naturais que laborem em jornada integral ou parcial de maneira contínua, prestando serviços a uma ou mais pessoas físicas de uma família nos trabalhos de limpeza ou assistência pertinentes à casa, conceito semelhante ao brasileiro. Ainda no mesmo dispositivo, enquadram-se como domésticos as pessoas que desempenham atividades semelhantes em instituição de caridade que tenha por objetivo servir pessoas com necessidades especiais ou que precisem de assistência. Semelhante ao direito trabalhista brasileiro, porém diferente do argentino, o motorista ou condutor de automóvel de família pode ser enquadrado como empregado doméstico.

Durante duas semanas após a contratação, o empregado doméstico está no período de experiência e pode nesse ínterim rescindir ou ter seu contrato rescindido pelo empregador deliberadamente, ressalvado o aviso prévio de três dias e o pagamento do período trabalhado de acordo com o art. 147 da mesma lei.

Dispõe o art. 149 do mencionado código sobre os trabalhadores que não moram na mesma casa onde labutam: a carga horária máxima semanal é de 45, ressalvado o limite de 15 horas extras pagas com no mínimo 50% a mais que o valor da hora normal. As 45 horas podem ser dispostas em até seis dias durante a semana. Porém, em caso algum se poderá passar de 12 horas contínuas no mesmo dia incluindo nesse tempo o período de descanso.

Ressalta-se a liberdade na fixação da remuneração dos trabalhadores domésticos chilenos, pois reza o art. 151 do mesmo diploma legal que será estabelecida por comum acordo entre empregado e empregador doméstico, excluídas a habitação e a alimentação que sempre serão custeados pelo empregador.

Salta aos olhos a positivação da viabilidade de rescisão por uma das partes do contrato de trabalho doméstico quando a outra for acometida por enfermidade contagiosa clinicamente qualificada, previsão esta encontrada no art. 152 do referido código.

1.5.6 Paraguai

Como consta no art. 148 do Código do Trabalho paraguaio, são empregados domésticos as pessoas de ambos os sexos que trabalham habitualmente na limpeza, assistência e demais atividades pertinentes ao interior de uma casa ou outro local de residência particular.

Asseveram Pamplona Filho e Villatore (2011, p. 77) que o doméstico paraguaio

[...] tem direito a férias anuais iguais ao do trabalhador comum; descanso diário de dez horas, sendo oito horas noturnas e duas horas para refeições; aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, de sete ou quinze dias, para menos ou mais de um ano de serviço, respectivamente; pagamento das despesas de funeral com a morte do empregado.

Há ainda no diploma trabalhista paraguaio em seu art. 151, previsão do salário mínimo dos empregados domésticos, não podendo ser inferior a 40% do salário mínimo pago na zona do país onde o serviço é prestado.

Chama atenção a preocupação do legislador paraguaio manifestada no art. 153, ao estabelecer as obrigações do tomador para com o empregado doméstico, pois extrapolam o âmbito das relações empregatícias, como por exemplo em caso de morte do obreiro, sendo dever do empregador dar-lhe enterro decente; em caso de doença que não seja crônica, o tomador tem de fornecer os primeiros socorros necessários; o dispositivo determina ao patrão que supra a alimentação do obreiro tanto em quantidade como em qualidade e aos que não residem no trabalho, que forneça residência satisfatória; além do que, deve o empregado ser tratado com consideração e respeito, sem sofrer maus-tratos físicos ou verbais.

2 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA DOMÉSTICA NO BRASIL EM BUSCA DE IGUALDADE

É cediço que os empregados domésticos possuem menos direitos trabalhistas que outras classes de operários. Porém, nos últimos anos houve intensa busca na igualdade para essa categoria que há muito tempo é tratada como uma subclasse de trabalhadores. Como informa Calvet (2013, p. 60), a legislação trabalhista brasileira referente aos empregados domésticos progrediu em velocidade diferente das outras categorias de trabalhadores, sendo que isso ocorreu/ocorre por conta da origem preconceituosa e escravagista do trabalho doméstico.

Pamplona Filho e Villatore (2011, p. 50) afirmam que apesar de o empregado doméstico não estar contemplado pela mesma proteção trabalhista dos outros obreiros, o legislador brasileiro se preocupa há bastante tempo com a criação de uma legislação específica para eles.

De fato, a busca na igualdade deve ser motivo de inquietação para os representantes do povo, sobretudo quando se trata de um direito fundamental social como é o trabalho. Outrossim, cabe ressaltar que a lei não deve ser utilizada para criar diferenciações entre as classes de trabalhadores, mas sim para dar equilíbrio às relações trabalhistas, como adverte Mello (2015, p. 10):

A Lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos. Este é o conteúdo político-ideológico absorvido pelo princípio da isonomia e juridicizado pelos textos constitucionais em geral, ou de todo modo assimilado pelos sistemas normativos vigentes.

Desta forma, passa-se a análise da evolução legislativa dos empregados domésticos brasileiros desde a colonização, perquirindo-se diversas leis esparsas, fazendo-se considerações sobre a Convenção nº. 189 da OIT e estudando-se a Emenda Constitucional (EC) nº. 72/2013 até se chegar a mais recente legislação sobre o tema, a Lei Complementar nº. 150/2015 que será mencionada quando pertinente, além de melhor abordada no capítulo três deste trabalho, também conhecida como Nova Lei do Trabalho Doméstico (NLTD).

2.1 DAS ORDENAÇÕES FILIPINAS DE 1603 AO DECRETO-LEI Nº. 3.078/1941

Com a ausência de norma brasileira à época do Império Português, a prestação do serviço doméstico na Terra dos Papagaios era regida pelas Ordenações Filipinas do ano de 1603 (Títulos XXIX e seguintes do Livro 4) e o trabalhador era denominado “criado” – expressão sinônima de doméstico à época (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 20).

Considerando a importância histórica e cultural do dispositivo, vale sua transcrição:

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. (ALMEIDA, 1870, p. 807, destaque do autor).

Cumprido ressaltar, que provavelmente, por não haver muitos empregados domésticos brasileiros nesta época, o dispositivo era de pouca utilidade prática, uma vez que em 1603 a maioria dos trabalhadores que viriam a desempenhar esta função ainda eram escravos. Porém, nada impedia que se aplicasse tal legislação ao obreiro livre, fosse brasileiro ou estrangeiro.

Apontam Pamplona Filho e Villatore (2011, p. 51) que no ano de 1830, antes da abolição da escravatura, houve a edição da Lei de 13 de setembro que pôde 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.

Santos, Ana (2015, p. 3) ainda destaca outra lei do século XIX que fez menção aos domésticos, o Código Comercial de 1850 em seu art. 876, item “3”. Referia-se à predileção dos créditos vencidos no ano anterior imediatamente à data da declaração da quebra, oriundos de algumas causas, dentre elas a do salário do doméstico cujo tomador havia falido.

Lembram Pamplona Filho e Villatore (2011, p. 51) o Decreto nº. 2.827/1879, diploma pertinente ao locador de serviços em empreitada e em agricultura, contendo em seu art. 2º. prescrição de que as demais formas de locação de serviços – podendo-se incluir o trabalho doméstico – seriam regulamentadas pelas Ordenações do Reino, que perderam sua eficácia somente com o Código Civil brasileiro de 1916. Ademais, continuam os autores, o primeiro conceito atribuível ao empregado doméstico na legislação brasileira do qual se tem notícia, extrai-se do Código de Posturas do Município de São Paulo de 1886 em seu art. 263, o qual cunhava estes trabalhadores como “criados de servir”, sendo

[...] toda pessoa de condição livre que, mediante salário convencionado, tiver ou quiser ocupação de moço de hotel, hospedaria ou casa de pasto, cozinheiro, copeiro, cocheiro, hortelão, de ama de leite, ama-seca, engomadeira ou costureira e, em geral, a de qualquer serviço doméstico. (PAMPLONA FILHO; VILLATORE, 2011, p. 51).

Em 1916, destaca Souza Júnior (2015, p. 21), as relações trabalhistas inclusive as domésticas, passaram a ser regulamentadas pelo Código Civil (Lei nº. 3.071) através das disposições pertinentes à locação de serviços constantes nos arts. 1.216 a 1.236. Ademais, o

referido Código ainda impôs em seu o art. 1.807 a revogação das “[...] as Ordenações, Alvarás, Leis, Decretos, Resoluções, Usos e Costumes concernentes às matérias de direito civil reguladas neste Código”. O autor destaca algumas regras de cunho trabalhista mencionadas pelo referido Código: obrigatoriedade 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, inteligência do art. 1.221; limitação temporal de quatro anos para qualquer contrato de locação de serviços, conforme art. 1.220; também 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 (IV); por fim, 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 tomador enviar outra pessoa para fazer seu trabalho.

Como denota Souza Júnior (2015, p. 22), o Decreto nº. 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.

Ainda que o referido Decreto se restringia ao âmbito do Distrito Federal – Rio de Janeiro à época – vale apontar algumas de suas regras especiais na visão de Souza Júnior (2015, p. 22-24): constava no art. 3º., *caput* e parágrafo único a necessidade de uma carteira expedida pelos Gabinete de Identificação e Estatística. Nesse documento deveria conter a fotografia e a impressão digital do polegar direito do locador (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. Ressaltam Pamplona Filho e Villatore (2011, p. 52) que o trabalhador com maus antecedentes não recebia a carteira de trabalhador doméstico e o sujeito dispensado com falta grave tinha sua identificação profissional retida.

Salta aos olhos que o diploma em comento possuía alguns benefícios considerados bastante avançados para a época e que só foram reincorporados à esfera jurídica dos trabalhadores domésticos após a EC nº. 72/2013 e a Lei nº. 12.964/2014, como muitas nas

hipóteses de infração às leis trabalhistas domésticas, indenização e assistência por acidente do trabalho doméstico, bem como indenização na rescisão contratual antecipada e apontamento dos casos de rescisão indireta no contrato de trabalho previstos na Lei Complementar nº. 150/2015 (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 24).

Em 1941, com a edição do Decreto-Lei nº. 3.078, tentou-se regulamentar o trabalho doméstico, afirmam Pamplona Filho e Villatore (2015, p. 19) que houve grande discussão quanto à efetividade da norma, alguns doutrinadores sustentavam que o diploma jamais vigorou por não ter sido regulamentado, porém outra parte da doutrina pensava exatamente o contrário, isto é, para eles o Decreto-Lei em si já possuía dispositivos que eram claros, sem necessidade de regulamentação, e por isso aplicáveis desde seu surgimento. Na opinião dos mencionados escritores, analisando o direito material das relações trabalhistas, a norma não teve eficácia prática, já para Leite *et al.* (2015, p. 19), apesar de limitado, o mencionado decreto regulamentou

[...] os deveres do empregador e do empregado doméstico, bem como o aviso prévio de 8 dias após o período de 6 meses de labor na hipótese de dispensa sem justa causa, multas por infrações a serem determinadas pela Lei e pelos atos destinados a burlar ou alterar informações da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

Não obstante a discussão, é fato que o mencionado diploma foi o primeiro em âmbito nacional a se referir aos trabalhadores como empregados domésticos, assim os definindo em seu art. 1º. como sendo “[...] empregados domésticos todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas”.

Não causa estranheza o fato de que somente após 50 anos da abolição da escravatura é que houve lei denominando estes trabalhadores como empregados domésticos, uma vez que a origem deste serviço descende do trabalho escravo e por isso não recebendo a devida atenção do legislador.

2.2 DA CLT (DECRETO-LEI Nº. 5.452/1943) À CONSTITUIÇÃO DE 1988

Surge em 1943 a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) através do Decreto-Lei nº. 5.452/1943. Pamplona Filho e Villatore (2011, p. 53-54) asseveram que o diploma serviu para confirmar a autonomia do Direito Trabalhista em relação ao Direito Civil brasileiro. Porém, os empregados domésticos foram expressamente excluídos da proteção da nova legislação 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; (Destaque nosso).

Depreende-se do mencionado dispositivo, além da não aplicação do diploma legal à categoria, o próprio conceito de empregado doméstico, bastante semelhante a leis anteriores já comentadas. Certifica Souza Júnior (2015, p. 26) que por não haver na CLT qualquer outro dispositivo expresso mencionando o emprego doméstico, na prática os obreiros residenciais ficaram sem o mesmo resguardo conferido a outros trabalhadores pela novel lei.

Ressalta-se que a Lei Complementar nº. 150/2015 em seu art. 19, *caput*, faz expressa menção de que se aplicam ao trabalho doméstico, respeitadas as suas peculiaridades, as Leis 605/1949, 4.090/1962, 4.749/1965, 7.418/1948 e subsidiariamente a própria CLT.

O trabalho doméstico volta a ser mencionado na legislação brasileira somente em 1944 no Decreto-Lei nº. 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. (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 27). Similarmente pronunciaram-se Pamplona Filho e Villatore (2011, p. 54):

Apesar de a referida norma não ter incluído, de maneira expressa, os domésticos, não há como se recusar que a análise sistemática do Decreto-Lei demonstra a sua inclusão, não somente porque não o mencionou nas suas exclusões de caráter taxativo (art. 76), mas também porque atribui expressamente a qualidade de ‘empregador’ ao ‘empregador doméstico’ [...].

Posteriormente o diploma legal foi expressamente revogado pelo Decreto-Lei nº. 293/1967 em seu art. 38.

Com a publicação da Lei nº. 2.757/1956 houve 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 mercedores de toda a tutela que a CLT e a legislação complementar possuíam (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 27-28).

Assim, 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.

Em 1962, com o surgimento da Lei nº. 4.090, houve outra modificação importante na esfera justralhista dos empregados domésticos, pois como preceitua Souza Júnior (2015, p. 28), foi este diploma legal que estabeleceu 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 beneplácito que continua de grande relevância até os dias atuais.

Há de se ressaltar que a Nova Lei do Trabalho Doméstico em seu art. 19 (supracitado) faz expressa menção a esta lei, assim reforçando o pagamento do 13º. salário mais que merecido aos trabalhadores residenciais.

Com a promulgação da Convenção nº. 103 da OIT – que tratava da proteção à maternidade – através do Decreto nº. 58.820/1966, as empregadas gestantes, inclusive as domésticas, passariam a ter direito pelo tempo de 12 semanas à licença remunerada através da implementação de um seguro obrigatório a cargo dos cofres públicos, ou seja, sem custo ao empregador. Porém, tal direito foi concedido em tese, pois dependia de regulamentação por parte de cada Estado-membro. Tal norma concederia estabilidade à obreira gestante e garantiria que parte da licença fosse usufruída após o parto, inclusive com intervalos para amamentação (NEIVERTH; MANDALOZZO, 2009, p. 176).

Somente em 1972 foi editada lei especial para o empregado doméstico, a Lei nº. 5.859 regulamentada pelo Decreto nº. 71.885/1973, trouxe além do conceito de empregado doméstico em seu art. 1º. – com texto similar ao de leis adrede estudadas, notáveis avanços à categoria, é o que demonstra Leite *et al.* (2015, p. 19): “Férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis; filiação à Previdência Social como segurado obrigatório; anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)”. Para os que defendem a vigência do Decreto nº. 3.078/1941, a assinatura da CTPS já era obrigatória desde então, não sendo este um novo direito (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 28). Apesar do progresso, ainda ficaram pendentes aos domésticos muitas prerrogativas conferidas a outras classes de trabalhadores, explica Calvet (2013, p. 61), que a

[...] justificativa trazida para a escassez de direitos era de que o trabalhador doméstico não trazia qualquer lucro direto ao seu empregador, ao contrário dos empregados no comércio e na indústria regulados pela CLT e os do campo, que produziam serviços e bens através dos quais os empregadores extraíam a mais-valia, explicitada por Karl Marx.

Em outras palavras, foi insignificante o avanço trazido pela lei em questão, uma vez que os domésticos continuaram excluídos de diversos direitos básicos conferidos a outros trabalhadores, pois a alínea “a”, art. 7º. da CLT continuou em pleno vigor (LEITE *et al.*, 2015, p. 19-20).

Acrescenta-se que a Lei nº. 5.859/1972 apesar de não surtir o efeito esperado pelos obreiros domésticos, foi o diploma legal que vigorou até o ano de 2015, isto é, somente sendo revogado pela Lei Complementar nº. 150 do correlato ano.

Em 1985, sob a égide da Lei nº. 7.418, os empregados domésticos foram contemplados com mais um benefício trabalhista, o vale-transporte. Ensina Souza Júnior (2015, p. 28-29) que a inserção deste novo direito aos domésticos ocorreu de modo idêntico ao 13º. salário, isto é, o dispositivo se encontrava em legislação especial fora da CLT, porém nesta ocasião, por meio do Decreto nº. 95.247/1987 – que regulamentou a referida lei em seu art. 1º., II, onde constavam os empregados domésticos expressamente como destinatários.

A exemplo das Leis do 13º. salário (4.090/1962 e 4.749/1965), a do vale-transporte também tem sua aplicabilidade reforçada pela Lei Complementar nº. 150/2015 em seu art. 19 (supracitado).

Sustenta Souza Júnior (2015, p. 29) ter havido relevante modificação na esfera justrabalhista dos empregados domésticos com o surgimento da Constituição de 1988. Após equiparar os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais no *caput* do art. 7º., a CRFB/1988 no parágrafo único do mesmo artigo atribuiu novos direitos aos domésticos como irredutibilidade salarial, terço de férias, licença-paternidade, licença-maternidade, aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, salário mínimo e repouso semanal remunerado, além de confirmar outras garantias já conquistadas como 13º. salário, filiação obrigatória à Previdência Social, inclusive direito à aposentadoria e férias anuais remuneradas.

Para Santos, Ana (2015, p. 4), a CRFB/1988 chegou perto de equivaler os direitos entre os demais empregados e os domésticos, porém a mentalidade dominante era contra a ideia. Os motivos apontados pelo Poder Constituinte fundaram-se no senso comum de que os obreiros residenciais faziam “parte da família” e uma possível equivalência ao restante dos trabalhadores traria grande impacto na sociedade. Outra vez os empregados domésticos eram tidos como beneficiários de um “favor” praticado pelo empregador.

2.3 MANIFESTAÇÕES LEGISLATIVAS NA PRIMEIRA DÉCADA DOS ANOS 2000

Na primeira década dos anos 2000 surgiram três diplomas legais de grande importância para os empregados residenciais, principalmente por suas consideráveis alterações na lei do trabalho doméstico vigente à época (nº. 5.859/1972).

2.3.1 Lei Complementar nº. 103/2000

Lembram Pamplona Filho e Villatore (2011, p. 57) que a Lei Complementar nº. 103/2000 – conhecida equivocadamente como lei do “salário mínimo regional”, pois na verdade

refere-se ao “ piso salarial” previsto na Constituição de 1988, art. 7º., V – prevê a possibilidade de um piso salarial aos empregados domésticos conforme disposto no art. 1º., § 2º. Porém, aventa-se possível inconstitucionalidade deste dispositivo, uma vez que a CRFB/1988 não prevê a aplicação do referido preceito constitucional aos trabalhadores residenciais. 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. Acerca disso, a Corte Constitucional brasileira manifestou-se através da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4.432-PR pela validade da referida Lei Complementar, mantendo entendimento a exemplo das ADIs 4.375-RJ, 4.391-RJ e 4.364-SC:

A competência legislativa do Estado do Paraná para fixar piso salarial decorre da Lei Complementar federal nº. 103, de 2000, mediante a qual a União, valendo-se do disposto no art. 22, inciso I e parágrafo único, da Carta Maior, delegou aos Estados e ao Distrito Federal a competência para instituir piso salarial para os empregados que não tenham esse mínimo definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho. Trata-se de lei estadual que consubstancia um exemplo típico de exercício, pelo legislador federado, da figura da competência privativa delegada. [...]. A lei impugnada não ofende o princípio do pleno emprego. Ao contrário, a instituição do piso salarial regional visa, exatamente, reduzir as desigualdades sociais, conferindo proteção aos trabalhadores e assegurando a eles melhores condições salariais. [...]. Ação direta de inconstitucionalidade julgada improcedente. (STF, Tribunal Pleno, ADI 4.432-PR, Relator: Ministro Dias Toffoli. Data de Publicação: 05 set. 2011).

Desta forma, considerando que a lei ora em análise – reconhecida como constitucional pelo Supremo Tribunal Federal (STF) – “autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir o piso salarial a que se refere o inciso V do art. 7º. da Constituição Federal, por aplicação do disposto no parágrafo único do seu art. 22” (conforme preâmbulo), é possível asseverar que se aplica aos empregados domésticos o inciso V do art. 7º. da CRFB/1988, ainda que o parágrafo único do mesmo artigo não disponha de maneira expressa.

2.3.2 Lei nº. 10.208/2001

Em 2001, com a edição da Lei nº. 10.208, através de modificações na Lei nº. 5.859/1972, deu-se mais um passo na busca pela igualdade dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos. Como aponta Souza Júnior (2015, p. 30), criou-se uma singular opção para os empregadores, isto é, passou a existir a possibilidade de o tomador dos serviços depositar no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) referente ao empregado, assim era escolha do empregador recolher os valores, o que acabou não ocorrendo com sucesso, pois era mais um

custo para o patrão. Apesar disso, os trabalhadores agraciados com o FGTS passavam a ter direito automático ao seguro-desemprego na monta de um salário-mínimo pago por até três meses. Ademais, a referida lei ainda concedeu aos domésticos o regime disciplinar da CLT, assim regulamentando sua dispensa por justa causa nos motivos do art. 482 da lei consolidada com exceção das hipóteses previstas nas alíneas “c” e “g”: “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; g) violação de segredo da empresa”. Além da situação prevista no parágrafo único, como lembra Santos, Aloysio (2015, p. 44): no caso de atos que atentem contra a segurança nacional.

2.3.3 Lei nº. 11.324/2006

A Lei nº. 11.324/2006, segundo Souza Júnior (2015, p. 31), em igual modo alterou parte da Lei nº. 5.859/1972 (à época Lei do Trabalho Doméstico), concedendo às obreiras domésticas proteção de seu emprego a exemplo de outras trabalhadoras conforme art. 4º.-A da mencionada lei de 1972, proibindo o patrão de praticar “[...] dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto”. Outrossim, assegurou a todos os empregados domésticos 30 dias (corridos) de férias anuais remuneradas, que até o momento eram 20 dias (úteis), além de insculpir na lei do trabalho doméstico de 1972, um terço a mais do salário – já garantido pela Constituição de 1988 – assim igualando o período de férias de todos os empregados. Outra alteração relevante da lei em análise aconteceu mediante a revogação da alínea “a” do art. 5º. da Lei nº. 605/1949, assim ampliando o benefício do repouso semanal remunerado para além do domingo, incluindo o feriado. De outro norte, a Lei nº. 11.324/2006 terminou com a possibilidade de descontos salariais do empregado por alimentação, higiene, vestuário ou moradia, *caput* do art. 2º.-A da lei de 1972, apenas podendo descontar referente à moradia quando o trabalhador exercesse atividade em local diverso do qual residisse e mediante acordo expresse entre as partes conforme § 1º. do mesmo artigo, além do mais, vedou que as referidas despesas fossem tidas como salário *in natura*, inteligência do § 2º. do referido dispositivo.

2.4 A CONVENÇÃO Nº. 189 DA OIT NO BRASIL

Neste subitem serão explorados aspectos referentes à Convenção nº. 189 da Organização Internacional do Trabalho, sua aprovação e possível aplicação no Brasil, além de sua influência na legislação nacional.

2.4.1 Empregados domésticos em busca de igualdade jurídica

Como demonstram Jorge Neto e Cavalcante (2013, p. 180-181), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) ou em inglês *International Labour Office (ILO)*, surgiu em 28 de junho de 1919 instituída pelo Tratado de Versalhes com sede em Genebra – Suíça. A OIT integra o sistema da Organização das Nações Unidas (ONU) sendo uma de suas agências especializadas e, por isso, podendo se filiar a ela todos os Estados-membros desta última. A OIT possui dentre outras finalidades, a de buscar melhoria da qualidade de vida dos obreiros e pleno emprego, de forma que os trabalhadores consigam se realizar por completo e assim contribuírem para o bem de todos, também almeja para os empregados a preservação de saúde e vida em suas ocupações.

O desenvolvimento das relações do trabalho é tido há muito tempo como fator de vital importância para o progresso de qualquer nação, não sendo à toa que encontra suporte na Constituição brasileira de 1988. Dentre os vários dispositivos insculpidos na CRFB/1988 a este respeito, Silva (2015, p. 292-295) destaca: o inciso IV do art. 1º. onde 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/1988 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 insculpida no *caput* do art. 7º. do Texto Constitucional.

A busca pela igualdade nos direitos trabalhistas não permite que haja categoria de empregados “comuns” e empregados domésticos, nenhuma classe deve ser considerada diferente, pois ambos fazem parte do gênero trabalhador encontrado na Constituição de 1988. Como afirma Barros (2012, p. 70-71), estender aos empregados domésticos as garantias previdenciárias e trabalhistas que albergam as demais classes de empregados é uma questão de cidadania e dignidade, não sendo apenas de justiça social. O comprometimento da CRFB/1988

em alcançar a dignidade da pessoa humana e a cidadania – sendo estes fundamentos da própria República Federativa do Brasil como verificado no art. 1º. (incisos II e III) – é ressaltado nos incisos do art. 3º., de onde se extraem como objetivos cruciais da República a redução das desigualdades sociais e regionais além da erradicação da marginalização e da pobreza (III); bem como a construção de uma sociedade justa, livre e solidária (I); também a garantia do desenvolvimento do nacional (II); e a promoção do bem para todos, sem distinção quanto à raça, sexo, idade, cor, origem ou qualquer outra forma de discriminação (IV). Felizmente não é exclusividade do Estado brasileiro o acosso aos fundamentos e objetivos citados acima, bem como de mais garantias e direitos trabalhistas aos domésticos, similitude encontrada entre os vários países, mormente os do Ocidente.

Seguindo essa trilha, a OIT durante a 100ª. Conferência Internacional do Trabalho (CIT) ocorrida em junho de 2011 aprovou a Convenção nº. 189 sobre o trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos no dia 16, na mesma ocasião, foi admitida com a função de complementar a referida Convenção, a Resolução nº. 201 com igual título e semelhantes mandamentos. Evento este que contou com a presença do Brasil favorável ao pleito sem qualquer óbice (BARROS, 2012, p. 71). Assevera Gamba (2011, p. 131-132) fazer parte do exercício normativo da OIT a elaboração de Recomendações e Convenções com a finalidade de regulamentar as relações trabalhistas de forma a promover a valorização do trabalho humano, da justiça social e da dignidade do trabalhador.

Essa categoria de empregados tão desfavorecida historicamente necessita de tutela estatal, seja originalmente nacional ou internacional. E essa é segundo Gomes e Tortell (2015, p. 143) a razão da Convenção nº. 189 da OIT, atingir trabalhadores da porção mais pobre da sociedade efetivando assim proteção jurídica para esse grupo de labutadores.

2.4.2 Panorama da Convenção nº. 189 da OIT

A Convenção nº. 189 da OIT passou a vigorar a partir de 5 de setembro de 2013 conforme consta em seu sítio oficial (ILO, 2011), outrossim, é onde se encontra o texto da norma utilizado para fundamentar os comentários abaixo. Em tempo, passa-se agora a uma breve apresentação do texto da Convenção nº. 189 da OIT.

É curial, antes de qualquer consideração, salientar que em seu art. 19 a Convenção nº. 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 nº. 189 terá aplicação apenas subsidiária.

O conceito de empregado doméstico localiza-se em seu art. 1º., de forma resumida pode-se dizer que é o empregado ou empregada que execute trabalho para ou em um domicílio ou mais de um. Chama atenção a previsão de que 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. Já o seu art. 3º. impõe 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, outrossim, o direito à negociação coletiva; a erradicação do trabalho infantil, ideia também aventada no art. 4º.; eliminar a discriminação em matéria de ocupação e emprego; e também exaurir todas as formas de trabalho obrigatório ou forçado.

Em seu art. 5º., o pacto em tela determina que os Estados-membros devem de maneira efetiva, garantir proteção aos domésticos contra o assédio, a violência e o abuso. O art. 6º. pede que se garanta aos empregados do lar condições de trabalho decente e aos que residem onde trabalham, mais ainda, que tenham sua privacidade respeitada. No art. 7º. consta 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 deve 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 constam 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 do tratado estabelece regras 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. Ademais, o dispositivo ainda preceitua 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 reivindica 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 nº. 189 menciona que o empregado doméstico tem direito a ambiente saudável e seguro para trabalhar. O art. 14 preceitua que os obreiros do lar fazem *jus* à proteção referente à maternidade e à seguridade social da mesma forma que outros trabalhadores. A fim de se proteger os domésticos consta no art. 15 o dever dos Estados-membros de regular o funcionamento das agências privadas de emprego, também 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. Outrossim, os Estados-membros devem garantir que não sejam descontadas da remuneração dos empregados as taxas para estas agências. Extrai-se do art. 16 que os obreiros residenciais devem ter acesso à jurisdição ou a outros meios para resolver conflitos como os outros trabalhadores.

No art. 17 do acordo está 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 diz 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 19 já visto acima, 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. Outrossim, 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. Por fim, o art. 27 apenas menciona que os textos em inglês e francês são da mesma forma originais.

2.4.3 Aplicação e efeitos da Convenção nº. 189 da OIT no Brasil

Apesar dos avanços em matéria de proteção justrabalhista aos domésticos disposto no texto da Convenção nº. 189 da OIT e da presença do Brasil durante sua aprovação sem qualquer

discordância, o país até hoje não a ratificou. Por conta disso, sua redação oficialmente não surte efeitos no país que mais tem empregados domésticos no mundo, segundo a OIT são 7,2 milhões de trabalhadores e deste total 93% são mulheres (ILO, 2013, p. 26).

A OIT dispõe de alguns instrumentos normativos, a saber: as Resoluções, as Recomendações, Convenções e Cartas, porém de forma geral as leis internacionais referentes ao trabalho são compostas por convenções e recomendações tendo como anexos alguns documentos e Resoluções (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013, p. 181).

Interessa neste estudo a diferença entre Convenção e Recomendação, assim Süssekind (2000, p. 181) preleciona que:

A convenção ratificada constitui fonte formal de direito, gerando direitos subjetivos individuais, sobretudo nos países onde vigora a teoria do monismo jurídico e desde que não se trate de diploma meramente promocional ou programático. Já as recomendações e as convenções não ratificadas constituem fonte material de direito, porquanto servem de inspiração e modelo para a atividade legislativa nacional, os atos administrativos de natureza regulamentar, os instrumentos da negociação coletiva e os laudos da arbitragem voluntária ou compulsória dos conflitos coletivos de interesse, neste último caso compreendidas as decisões dos tribunais do trabalho dotadas de poder normativo.

No mesmo diapasão se manifestam Jorge Neto e Cavalcante (2013, p. 185-187) ao afirmarem que as convenções da OIT não são regulamentos autoaplicáveis, mas sim acordos multilaterais de natureza normativa que precisam ser ratificados nas casas legislativas respectivas enquanto que as Recomendações dizem respeito a normas e diretivas que podem ser admitidas para o aperfeiçoamento das leis dos Estados-membros, podendo ser seu conteúdo objeto de processo legislativo.

Afirma-se que o entendimento dos doutrinadores está em harmonia com o disposto na Constituição da OIT, promulgada pelo Decreto nº. 25.696/1948, em seu art. 19, § 5º., “a” quando aduz que será dada ciência da convenção para que os Estados-membros a possam ratificar e também no art. 19, § 6º., “a” quando aduz que os Estados-membros tomarão conhecimento da recomendação para efetivar seu conteúdo através de lei nacional ou por qualquer outra forma em seu ordenamento.

Porém, não é possível a aplicação imediata dos efeitos da Convenção nº. 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/1988. A primeira, como preceituam Jorge Neto e Cavalcante (2013, p. 192), acontece quando o

Congresso Nacional – autoridade competente para decidir sobre acordos internacionais tais como as convenções – aprova o regulamento através de decreto legislativo por maioria simples lhe concedendo hierarquia de lei, dispensando sanção presidencial, procedimento baseado nos arts. 47-49 da CRFB/1988. Ao fim desta etapa, o Presidente da República deve consignar a ratificação na Repartição Internacional do Trabalho (RIT). 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; o texto aprovado na língua pátria com a determinação para que seja cumprido e executado.

A segunda maneira é mais rígida, apesar de seguir procedimento idêntico à primeira, exige mais turnos de votação e quórum qualificado conforme se lê no art. 5º., § 3º. incluído pela EC nº. 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” (Destaque nosso).

Acredita-se que a Convenção nº. 189 da OIT deva ser incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro através da segunda forma e, por conseguinte, deverá ter a qualidade de Emenda Constitucional, pois como afirmam Delgado e Ribeiro (2013, p. 205), no plano internacional o Direito do Trabalho é uma das vertentes dos Direitos Humanos, eis que nele estão compreendidos os conceitos de cidadania, de dignidade e de justiça social. Ademais, a incorporação destes três conceitos ao ordenamento brasileiro ocorreu com a Constituição de 1988 ao trazer grandes avanços, colocou o ser humano no centro dos direitos fundamentais e qualificando o trabalho digno como tal.

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).

Ademais, para Sússekind (2007, p. 23) a OIT é o ente internacional que mais se empenha em buscar direitos humanos para os trabalhadores, afirma o autor que de forma geral, todas as convenções oriundas da OIT cuidam de direitos humanos.

Se não bastasse, a Convenção nº. 189 da OIT traz em seu bojo mandamentos para que os Estados-membros adotem medidas a fim de proteger efetivamente os direitos fundamentais do trabalho e os direitos humanos dos trabalhadores domésticos. Além do que, a convenção em comento, lembram Gomes e Tortell (2015, p. 158), traz a garantia de princípios gerais sobre condições de trabalho conforme previsto no rol de direitos fundamentais trabalhistas insculpido no art. 7º. da CRFB/1988.

Sobre o assunto, arremata Gamba (2011, p. 148), as Convenções da OIT referentes às normas trabalhistas são Tratados Internacionais de Direitos Humanos e por isso devem adentrar no ordenamento brasileiro com natureza jurídica de normas constitucionais.

Concernente aos efeitos jurídicos em caso de ratificação, promulgação e publicação da Convenção nº. 189 da OIT, denota Souza Júnior (2015, p. 51-53) que o pacto serviria de fonte subsidiária de Direito Comparado, todavia não muito útil para preencher as lacunas referentes aos novos direitos trazidos pela EC nº. 72/2013, porém traria um acervo de direitos invocáveis diante da omissão do legislador brasileiro.

Por fim, pode-se inferir que a Convenção nº. 189 e a Recomendação nº. 201, ambas da OIT, influenciaram a atividade legislativa do Brasil, pois como já afirmado por Sússekind (2000 p. 202): as Convenções não ratificadas e as Recomendações têm o papel de inspirar, dentre outros, os representantes na função legiferante nacional. Além do que, na visão de Leite *et al.* (2015, p. 29-30), a convenção em apreço pode ser aplicada mesmo enquanto não for aprovada de fato ao ordenamento brasileiro uma vez que o 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.

2.5 A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº. 72/2013

A promulgação da Emenda Constitucional nº. 72/2013 foi bastante comemorada pela categoria dos empregados domésticos, tendo em vista as relevantes mudanças em sua esfera jurídico-trabalhista. Assim, busca-se apresentar abaixo as principais alterações no ordenamento pátrio, bem como as consequências da promulgação da emenda ora em análise e os dispositivos constitucionais que ainda ficaram de fora do âmbito trabalhista doméstico brasileiro.

2.5.1 O que mudou com a Emenda Constitucional nº. 72/2013

Apesar do avanço da situação jurídica trabalhista dos domésticos nas últimas décadas do século XX e início do século XXI, estes obreiros continuaram almejando condições trabalhistas idênticas a de outras categorias de empregados, principalmente em relação aos urbanos e rurais, que a propósito atualmente encontram-se equiparados por fruto de muito empenho destes últimos. Neste sentido, 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 Emenda Constitucional (EC) nº. 72/ 2013 – oriunda da PEC nº. 66/2012 (número no Senado) e nº. 478/2010 na Câmara dos Deputados de onde se originou, conhecida vulgarmente como “PEC das domésticas” – que adicionou à esfera jurídica dos empregados residenciais vários direitos trabalhistas presentes no rol art. 7º. da Constituição de 1988, antes exclusivos dos empregados urbanos e rurais. O texto final da EC nº. 72/2013 alterou o parágrafo do mencionado dispositivo, restando o Texto Constitucional da seguinte forma:

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

Agora dos 34 incisos do rol, aplicam-se aos domésticos 25, sendo que antes da referida emenda constavam apenas nove em seu favor, isto é, foram adicionados 16 direitos fundamentais sociais à classe dos servidores do lar. Asseveram Alvarenga e Cordeiro (2015, p. 44-45) que a partir da Emenda Constitucional nº. 72/2013 a situação destes trabalhadores no ordenamento jurídico brasileiro avançou conforme determina o princípio da dignidade da pessoa humana previsto na CRFB/1988.

De acordo com a nova redação do parágrafo único, os empregados domésticos passaram a ter protegida sua relação de emprego contra despedida sem justa causa ou arbitrária, com previsão de indenização compensatória nos termos de lei complementar (I); aos obreiros do lar, são devidos também o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (III) e em caso de desemprego voluntário, o seguro-desemprego (II), sendo que até então era facultado ao empregador depositar o FGTS e só a partir disto, é que o empregado passava a ter direito ao seguro-desemprego; os domésticos agora fazem *jus* à proteção do salário, sendo crime a retenção dolosa do mesmo (X) e se empregado de baixa renda, ao salário-família caso tenha dependente

(XII); por meio de normas de higiene, de segurança e de saúde deve haver redução dos riscos de seu ofício (XXII); assistência gratuita para seus filhos e dependentes até cinco anos de idade em pré-escolas e creches, desde o nascimento (XXV). Outrossim, são agora direitos dos empregados domésticos: o reconhecimento de acordos e convenções de trabalho coletivos (XXVI), a este respeito comenta Oliveira (2015, p. 15):

[...] não parece razoável compreender os empregadores domésticos como empresas para os fins do artigo 611, § 1º., da CLT, enquanto assim não se dispor, além de perceber-se dificuldade de constituição de sindicatos patronais domésticos, ou ao menos agora sua exigência para emprestar campo a tal incidência, dada a inexistência de finalidade econômica como decorre dos empregadores em geral e a desorganização inerente a tal categoria, ainda quando se perceba a existência de associações de donos e donas de casa que ainda devem trilhar um longo caminho até estabelecerem as premissas inerentes à transformação em sindicatos patronais.

Também é direito do doméstico por responsabilidade do empregador, o seguro contra acidentes de trabalho, caso haja culpa ou dolo do patrão em algum infortúnio ainda haverá indenização (XXVIII); não pode haver diferenciação de salários, de critério de admissão por motivo de idade, cor, estado civil ou sexo, também não por exercício de funções (XXX).

Ainda no mesmo rol, tem-se outros benefícios como por exemplo aos que recebem remuneração variável, a garantia de, pelo menos, o salário mínimo (VII), importante aderência à esfera jurídica dos domésticos, pois sem essa previsão o empregado poderia receber aquém disso, o que nos dias atuais é inadmissível considerando as atividades desempenhadas e o tempo dispensado por estes obreiros, conforme Franco Filho (2013, p. 15) é o exemplo do “[...] empregado contratado para lavar e passar roupa e receber pela quantidade de roupa que lavou e passou, o que caracterizaria remuneração variável [...]”, ou seja, antes da emenda em análise este trabalhador poderia receber menos do que o salário mínimo caso tenha lavado e passado menos do que o avençado.

Cabe destacar que somente a partir da emenda ora em estudo o doméstico passou a ter previsão de receber adicional noturno (IX), ou seja, não havia até então qualquer expectativa de perceber um complemento ainda que trabalhasse madrugada adentro recebendo apenas o valor da hora trabalhada. Outro inciso que merece destaque é o XIII, que traz a duração normal da jornada limitada a oito horas diárias e 44 semanais, podendo haver compensação e redução da jornada desde que haja convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Dois incisos sobre proibição que devem ser ressaltados são os XXXI e XXXIII, o primeiro veda a discriminação de critérios de admissão e salário ao trabalhador portador de deficiência, o segundo trata da proibição de trabalho insalubre, perigoso e noturno aos menores de 18 anos e qualquer trabalho aos menores de 16 anos ressalvada a condição de aprendiz a partir dos 14, dispositivo

complementado pela Lei Complementar nº. 150/2015 com vedação a trabalho doméstico a qualquer menor de 18 anos como mencionado no capítulo 1, subitem “1.3.5”.

2.5.2 Aplicação da Emenda Constitucional nº. 72/2013 e suas consequências

Segundo Silva (2007, p. 81-83), 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. Ressalta-se que não há norma constitucional sem eficácia, o que ocorre é a não manifestação da eficácia em sua completude segundo os efeitos planejados pelo constituinte enquanto não surgir norma executória. Destarte, a característica básica diferenciadora está no grau de eficácia de cada norma. Conforme a classificação demonstrada pelo distinto constitucionalista, tem-se que 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 refreada em determinados 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 o Texto Constitucional impôs termo ou condição, dentre outros fatores. Dessa maneira, é possível afirmar que 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.

Silva (2007, p. 89-100) assevera que a CRFB/1988 é formada em sua maioria por normas de eficácia plena, como por exemplo o § 1º. do art. 46: “Cada Estado e o Distrito Federal elegerão três Senadores, com mandato de oito anos”, também a redação do *caput* do art. 76: “O Poder Executivo é exercido pelo Presidente da República, auxiliado pelos Ministros de Estado”.

Considerando os exemplares apresentados pelo autor, deduz-se que à norma de eficácia plena basta sua descrição no Texto Constitucional, pois prescinde de regulamento posterior ou vontade do legislador ordinário para sua consecução.

Mendes e Branco (2015, p. 70) apontam como modelo de eficácia contida o disposto no art. 5º., LVIII: “o civilmente identificado não será submetido a identificação criminal, salvo nas hipóteses previstas em lei”. Eis que o dispositivo coloca um direito de plena eficácia e aplicação imediata ao determinar que as pessoas identificadas civilmente não o serão criminalmente, porém estabelece que a legislação poderá trazer exceções. Quanto às normas de eficácia reduzida, o autor exemplifica com o inciso IX do art. 37: “IX – a lei estabelecerá os casos de

contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público”. As normas de eficácia reduzida são princípios institutivos que dependem do desenvolvimento normativo por conta dos Poderes pertinentes. Aventa-se a possibilidade de contratação de servidor público sem a promoção de concurso, porém não há se falar em tal hipótese de aplicação, uma vez que as hipóteses necessariamente devem constar na norma.

Acerca do exposto, analisando-se os novos direitos trabalhistas estendidos aos empregados domésticos através da EC nº. 72/2013, 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, a saber os escritos na parte inicial do supratranscrito parágrafo único, art. 7º. (VII, X, XIII, XVI, XXII, XXVI, XXX, XXXI, XXXIII). Por seu turno, os implementados pela EC nº. 72/2013 que se encontram na parte final do mesmo dispositivo (I, II, III, IX, XII, XXV, XXVIII) dependem das “[...] condições estabelecidas em lei [...]”, ou seja, necessitando de norma posterior para sua plena efetivação.

Assevera Santos, Ana (2015, p. 12), 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 nº. 4.657/1942 (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro).

Essa também é a doutrina de Jorge Neto (2013, p. 85): “[...] parte desses direitos considerados de eficácia limitada tem aplicação imediata, pela aplicação da legislação existente e aplicável aos demais empregados regidos pela CLT”.

Não é diferente o pensamento de Cassar (2015, p. 110), porém a autora menciona que deve-se ter cuidado na extensão da aplicação de outras normas como à CLT aos empregados domésticos, pois se aplicadas de forma errada poderão ocorrer abusos e até mesmo deturpar a vontade do Texto Constitucional. Por isso a norma consolidada aplica-se ao empregado doméstico, porém somente para cumprir o determinado pelo diploma constitucional.

Porém não basta que os empregados domésticos busquem a igualdade nos direitos trabalhistas em relação às demais categorias, pois como afirma Calvet (2013, p. 67), se não houver juntamente à equiparação, políticas sociais de educação básica e profissionalizante não se melhorará a condição destes obreiros, nem se trará mais dignidade para a categoria, mas sim, pobreza e desemprego uma vez que a classe média – empregadora tradicional dos domésticos – não conseguirá somente com seu salário cumprir os deveres descritos no novo dispositivo.

Santos, Aloysio (2015, p. 46) assevera que com a EC nº. 72/2013 a relação jurídica do empregador doméstico passou a ser desigual, pois o Estado impôs a ele encargos que são característicos de empresários e empresas de forma geral, contrariando muitos sindicalistas e políticos que propalaram ser a EC nº. 72/2013 a nova Lei Áurea.

No mesmo diapasão manifestam-se Bentivoglio e Freitas (2014, p. 231) ao alertarem sobre os efeitos de uma ocasional equiparação dos direitos trabalhistas aos domésticos, pois ela há de trazer impactos negativos, como a elevação nos custos para se manter um empregado doméstico, o que poderá decorrer em aumento no número de demissões e, por conseguinte, o crescimento do trabalho informal haja vista a provável diminuição de ofertas para este trabalho.

Em sentido contrário argumenta Souto Maior (2013, p. 44-45): pois bastou que a CRFB/1988 buscase alavancar a situação dos obreiros do lar em 2013 para ressurgirem discursos semelhantes aos da época da libertação dos escravos e da Lei do Ventre Livre de 1871, de igual modo, houve quem dissesse que se tratava de investida comunista, afirmava-se que a emenda em análise faria mal até mesmo aos beneficiários, pois os empregadores diante dos altos custos despediram os domésticos em elevado número, porque não teriam como sustentá-los. Não se justifica atualmente que os domésticos tenham menos direitos trabalhistas que os demais empregados, pois o patamar mínimo de garantias aos trabalhadores não foi idealizado pensando nas atividades dos empregadores: indústria, comércio, ou mesmo o serviço doméstico, mas sim para garantir a condição humana do obreiro.

Na mesma diretriz estão Boucinhas Filho e Alvarenga (2013, p. 90) ao afirmarem que as críticas à EC nº. 72/2013 não procedem, pois, os custos gerados aos empregadores domésticos são naturais uma vez que se vive em uma República na qual um dos fundamentos é a dignidade da pessoa humana. Da mesma forma que não deve ser desconsiderado o impacto para que uma nova lei trabalhista traga desemprego causando efeitos contrários a seu objetivo primário, também não se pode alegar tal fator para sempre a fim de se perpetuarem as injustiças históricas, pois se fosse assim o Brasil jamais teria abolido a escravidão.

Diante dos custos para dispor de serviços domésticos, é provável, na opinião de Bruginski (2013, p. 114), que muitos tomadores de serviço encerrem o contrato de trabalho doméstico com seus empregados para que prestem sua mão de obra na informalidade através de nova contratação sem a proteção legal, resultado contrário à emenda em estudo. Porém a evolução nos direitos trabalhistas dos empregados domésticos cumpre o objetivo tão buscado pela OIT, ou seja, garantias trabalhistas para todos os trabalhadores. Ademais, a melhoria na situação jurídica dos domésticos além de um princípio constitucional é uma exigência real para condições dignas de trabalho.

Adverte Souto Maior (2013, p. 44), que em caso de dispensa imotivada dos empregados domésticos com o fim de atrapalhar a efetivação dos novos direitos sociais da categoria, ou seja, sem haver uma razão específica, poderá ser considerada discriminatória, o que é proibido pelo ordenamento jurídico brasileiro conforme Lei nº. 9.029/1995.

Apesar dos argumentos em prol da informalidade, resultado esperado quando se tem maior regulação de direitos a qualquer categoria de trabalhador, o Brasil vem demonstrando acréscimo no número de empregados domésticos registrados a partir de 1988 com o reconhecimento gradual de direitos trabalhistas à classe (BENTIVOGLIO; FREITAS, 2014, p. 141).

Oportuno mencionar parte da justificação da PEC nº. 478/2010 planejada por vários deputados, principalmente por Carlos Bezerra:

Sabemos que, seguramente, equalizar o tratamento jurídico entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores elevará os encargos sociais e trabalhistas. Todavia, o sistema hoje em vigor, que permite a existência de trabalhadores de segunda categoria, é uma verdadeira nódoa na Constituição democrática de 1988 e deve ser extinto, pois não há justificativa ética para que possamos conviver por mais tempo com essa iniquidade.

Diante do exposto, mesmo se houver diminuição no número de empregados domésticos, a proteção jurídica trabalhista a estes empregados é necessária como a qualquer outro. Não se justifica deixar de albergá-los em nome do maior número de domésticos disponíveis no mercado sob pena de se regredir ao tempo da escravidão, pois caso se acabem os direitos trabalhistas haverá muitos trabalhadores com custo praticamente zero, além do que, não é esse o objetivo dos princípios constitucionais de um Estado Democrático de Direito.

2.5.3 A não equiparação feita pela Emenda Constitucional nº. 72/2013

Não se pode olvidar que na PEC nº. 478/2010 alertou-se sobre o dispositivo constitucional que separava os empregados domésticos dos direitos garantidos apenas às outras classes de trabalhadores: “A limitação dos direitos dos empregados domésticos, permitida pelo já citado parágrafo único do art. 7º., é uma excrescência e deve ser extirpada”. De certa maneira essa diferenciação permaneceu, pois apesar da ementa da própria EC nº. 72/2013 falar em “[...] estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores rurais e urbanos”, o que ocorreu de fato foi um avanço na condição justtrabalhista destes empregados, mas não igualdade propriamente dita como consta no enunciado, haja vista

que não adentraram na esfera jurídica dos obreiros domésticos alguns direitos que continuam exclusivos aos empregados urbanos e rurais.

Assim não se aplicam aos domésticos, dentre outros, os seguintes incisos:

- 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.

Inciso importante que poderia ser estendido aos empregados domésticos na opinião de Souza Júnior (2015, p. 36) é o XXIII, que trata do “[...] adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei”, pois ao autor soa incoerente negar o referido benefício ao mesmo tempo em que se concedeu através de normas de higiene, saúde e segurança a redução dos riscos pertinentes à atividade doméstica (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. Porém, continua Souza Júnior (2015, p. 171), apesar de não ter sido concedido o referido adicional ao doméstico, não significa necessariamente que pode o tomador descuidar quanto ao ambiente de trabalho do empregado, pois caso este 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, toma-se por exemplo a doméstica que padece por doença em função de obrar em ambiente excessivamente úmido, atividade na qual não dispunha de calçados adequados.

Outrossim, não fazem parte da esfera jurídica dos trabalhadores domésticos os seguintes dispositivos:

- 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.

O inciso XXIX prevê 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”. Embora este dispositivo não esteja no rol de direitos aplicáveis aos domésticos, será demonstrada sua incidência aos obreiros residenciais no subitem “3.2.7.7” deste trabalho.

Buscava-se originalmente com a referida PEC a revogação do parágrafo único do art. 7º. da CRFB/1988, isto é, sem deixar que constassem os empregados domésticos no parágrafo único como uma categoria marginal de trabalhadores, ao que tudo indica, para estender aos domésticos todos os direitos previstos no mencionado rol. Entretanto, como lembra Santos, Ana (2015, p. 6), 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.

Caso o constituinte intencionasse igualar verdadeiramente empregados domésticos com urbanos e rurais, teria optado pela aprovação de uma das PECs: 58/2011, 59/2011, 62/2011, ou até mesmo a referida 478/2010 sem modificação do texto original, pois todas são no sentido de aplicar por completo o rol de direitos sociais fundamentais do art. 7º. da Constituição de 1988 também aos empregados domésticos. Porém, conforme parecer da relatora então Deputada Federal Benedita da Silva (Brasil, 2012, p. 54), nem todos os direitos do citado rol são aplicáveis à classe dos domésticos, isto é, são juridicamente inaplicáveis, como por exemplo: participação nos resultados ou lucros separados da remuneração (XI) e a vedação de diferenciação entre trabalho técnico, manual e intelectual (XXXII).

De forma derradeira, preleciona Delgado (2015, p. 415):

A escolha se deveu, seguramente, à compreensão de que se trata de segmento do mundo do trabalho em que não vigora a lógica empresarial de custos, benefícios e preços, por se tratar o empregador doméstico de pessoa física ou a própria família, que se valem do trabalho humano como simples valor de uso, ao invés de valor de troca.

Dessarte, cumpre destacar a reflexão feita por Souto Maior (2013, p. 48) sobre a tentativa de igualdade nos direitos trabalhistas para os empregados domésticos: Caso aconteça o fim do trabalho doméstico sem que haja um projeto efetivo de inclusão social, ou se a atividade se perpetuar sem a devida igualdade nos direitos sociais fundamentais preceituados pela CRFB/1988, é porque somente continuou-se a empreitada desonrosa que tem sentenciado grande parte da população brasileira à exclusão, à miséria e à discriminação ao longo do tempo.

2.6 LEI Nº. 12.964/2014

Por compromisso acadêmico, seguindo a linha evolutiva da legislação empregatícia doméstica, cumpre mencionar que em 8 de abril de 2014 foi promulgada a Lei nº. 12.964/2014, a qual incluiu alterações na Lei nº. 5.859/1972 que até então regulamentava a função dos empregados domésticos brasileiros, acrescentando o art. 6º.-E com três parágrafos. A mencionada lei dispôs sobre multa pelas infrações cometidas à legislação do trabalho doméstico. 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 e 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, deste modo a partir de agosto de 2014 os tomadores de serviço que não se encontravam de forma regular teriam que pagar multa de R\$ 805,06 (CASTRO; AGUIAR; MUNHOZ, 2015, p. 125). Esta norma, que perdeu efeito por conta da revogação total da Lei nº. 5.859/1972, ainda impulsionou a criação da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) 2.020/2014, bem como da Instrução Normativa (IN) da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) nº. 110/2014, diplomas legais estes pertinentes à fiscalização no cumprimento da legislação referente à proteção do trabalho doméstico.

3 LEI COMPLEMENTAR Nº. 150/2015: A NOVA LEI DO TRABALHO DOMÉSTICO

A Lei Complementar nº. 150/2015 foi a grande responsável pela regulamentação da Emenda Constitucional nº. 72/2013. Apesar do nobre intuito de efetivar os direitos advindos da nova redação do art. 7º. da Constituição de 1988, a novel lei sofreu críticas, estas que serão apresentadas ao longo do texto a seguir. Contudo, sem embargo às avaliações negativas, a lei em estudo regulamentou a referida emenda em pouco mais de dois anos, motivo de destaque no ordenamento jurídico-trabalhista brasileiro. Ademais, a LC nº. 150/2015 deve ser comemorada por colocar em prática direitos advindos da EC nº. 72/2013 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 os regulamentar.

Serão apresentados neste capítulo os principais aspectos da lei ora em análise, bem como as relevantes alterações realizadas na esfera jurídico-trabalhista dos empregados domésticos e suas consequências aos empregadores que se utilizam desta mão de obra secular.

3.1 PROMULGAÇÃO E APRESENTAÇÃO DA LEI COMPLEMENTAR Nº. 150/2015

É notório que nos últimos tempos os empregados domésticos vêm conseguindo melhorar sua situação jurídico-trabalhista, nada mais justo, haja vista que esta classe de trabalhadores sempre foi inferiorizada, consequência como já exposto, de sua origem escravagista. Assim, a partir da Convenção nº. 189 da OIT e da Emenda Constitucional nº. 72/2013, os domésticos brasileiros foram içados a um novo patamar na busca pela equiparação de direitos trabalhistas já garantidos a outros trabalhadores. Outro grande passo foi dado em 1º. de junho de 2015 com a promulgação da Lei Complementar nº. 150/2015 que entrou em vigor no dia seguinte, quando de sua publicação conforme determinado por seu art. 47. Também conhecida como Nova Lei do Trabalho Doméstico (NLTD), seu propósito inicial era a regulamentação da EC nº. 72/2015 (estudada no capítulo anterior), porém, como informa Leite *et al.* (2015, p. 25), o referido diploma legal ultrapassou seu objetivo primário, de apenas regulamentar a emenda ora analisada, em verdade, juntamente a outras leis a LC nº. 150/2015 criou um microsistema jurídico de proteção e regulamentação do trabalho doméstico brasileiro.

A referida lei foi oriunda do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº. 224/2013 – que depois converteu-se em Projeto de Lei Complementar (PLP) nº. 302/2013 na Câmara – cuja justificativa reconheceu o avanço e o valor histórico promovido pela Lei nº. 5.859/1972, porém

constatou – por razões de técnica legislativa – a necessidade de uma nova lei e por consequência a revogação por completo do diploma legal ora em vigor.

Como destacado por Santos, Ana (2015, p. 15-16), entendeu-se que a NLTD deveria se originar de Lei Complementar, pois dentre outros atributos, ela tinha a função de regulamentar o inciso I do art. 7º. do Texto Constitucional, no qual consta expressamente a necessidade de tal lei. Porém, a autora acredita que esse entendimento teve como objetivo retardar 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. Tome-se por exemplo a Lei nº. 8.036/1990 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.

A propósito, 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 segundo foi o inciso VII do art. 27, que possibilitaria ao empregador dispensar o obreiro doméstico por justa causa na ocorrência de “[...] violação de fato ou de circunstância íntima do empregador doméstico ou de sua família”. Entre as razões para o primeiro veto, estaria a extensão do regime de horas previsto a outras atividades que não foram alvo do respectivo projeto de lei, ou seja, abrir-se-ia a possibilidade da aplicação para outras categorias de empregados completamente diferentes dos domésticos. Quanto ao segundo veto, um dos motivos na opinião da Presidenta – conforme Mensagem de Veto nº. 197/2015 – é que viabilizaria a ocorrência de fraudes e causaria ao empregado doméstico muita insegurança, até porque, tal vedação seria inconveniente em relação às atividades desenvolvidas no âmbito doméstico.

Apesar do salto jurídico dado pelos empregados domésticos com a regulamentação da EC nº. 72/2013, 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”.

Conquanto a LC nº. 150/2015 possuir 47 artigos, ressalta Souza Júnior (2015, p. 43) que os parlamentares não cumpriram toda a tarefa dada pela EC nº. 72/2013, uma vez que faltou a regulamentação da proteção contra despedida sem justa causa ou arbitrária (parte inicial do inciso I, art. 7º.), além da retenção dolosa do salário e da licença-paternidade, respectivamente

incisos X e XIX, ambos do art. 7º. Ocorre que até hoje estes dispositivos não foram normalizados sequer para os demais trabalhadores cuja espera data de 1988. Outra questão não tratada pela NLTD foi o reconhecimento dos acordos coletivos de trabalho e das convenções (inciso XXVI, art. 7º.), sendo que implicaria na reformulação do sistema sindical brasileiro para englobar as atividades domésticas entre as categorias profissionais e econômicas, o que seria – na visão do autor – incompatível com a atividade do tomador dos serviços domésticos.

A respeito do inciso I, art. 7º., CRFB/1988, importa observar que teria sido regulamentado provisoriamente pelo art. 10, I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), isto é, o disposto no ADCT teria o condão de desestimular o empregador a não dispensar o trabalhador sem justa causa, sob pena de pagamento de multa na importância de 40% sobre o FGTS depositado (SANTOS, Ana, 2015, p. 15).

Aspecto importante é a eficácia temporal das novas leis trabalhistas aos contratos vigentes, pois quando há novo diploma legal sempre se questiona sobre sua aplicação aos pactos anteriormente firmados, especificamente aqui, indaga-se sobre a incidência da NLTD aos contratos de trabalho domésticos antes de sua promulgação. Assim, lembra Souza Júnior (2015, p. 53) da importância de se analisar tal situação, uma vez que há consequências sérias trazidas pelo novel diploma legal ao empregador doméstico, principalmente por haver novas obrigações financeiras.

Continua Souza Júnior (2015, p. 53) ao mencionar que não existe no ordenamento jurídico brasileiro legislação própria para regular a eficácia do surgimento de novas leis trabalhistas, nem mesmo na Constituição de 1988. Porém, aos contratos já findados, é possível afirmar que não há grandes controvérsias, pois diante do princípio constitucional geral da irretroatividade das leis, a LC nº. 150/2015 não gerará efeitos. Da mesma forma, não há dúvida quanto à sua incidência aos contratos surgidos após sua publicação, uma vez que ela alcançará a todos.

O cerne está na aplicabilidade da nova lei aos vínculos trabalhistas já firmados antes de sua promulgação, se ela incide nos contratos em andamento somente a partir de seu surgimento, ou se retroage à data inicial do pacto, ou nem mesmo incide porque o contrato foi firmado anteriormente a sua publicação. Seriam os contratos vigentes isentos de aplicação da Nova Lei do Trabalho Doméstico? Acredita-se que não, pois o contrato de trabalho possui dois espaços para serem delimitados, o primeiro é determinado pela legislação – definidora de direitos e deveres geralmente indisponíveis, inegociáveis entre empregado e empregador; no outro, vigora a livre vontade das partes, ou seja, podem trabalhador e tomador negociarem algumas condições desde que não atinjam o primeiro espaço. Destarte, como a nova lei incide no

primeiro espaço, não se pode argumentar pela isenção de sua eficácia aos contratos vigentes anteriormente a sua existência, existiria exceção somente se a própria lei assim o determinasse, contudo, ressalva-se que a NLTD não retroagirá sendo que os atos anteriormente praticados foram regulados por lei precedente, isto é, ela apenas passou a ser exigida nas relações de trabalho já vigentes a partir de sua publicação devido ao caráter de relação jurídica de trato sucessivo que tem contrato de trabalho (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 54-55).

Antes de adentrar ao estudo dos dispositivos da referida lei, é importante frisar – como já dito no Capítulo 2 – que eventuais demandas não solucionadas pela Nova Lei do Trabalho Doméstico poderão ser resolvidas pelas leis arroladas em seu art. 19, outrossim, subsidiariamente pela Consolidação das Leis do Trabalho. A este propósito, ressalta Souza Júnior (2015, p. 56), os direitos estendidos para os domésticos através da EC nº. 72/2013 não pendentes de regulamentação já eram consideravelmente regrados pela CLT desde a época da referida emenda até o surgimento da Nova Lei do Trabalho Doméstico.

3.2 NOVO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO

Regido pelos 30 primeiros artigos da Lei Complementar nº. 150/2015, o novo contrato de trabalho doméstico apresenta significativas mudanças no vínculo empregatício dos trabalhadores residenciais.

Em relação ao art. 1º., que trata dos requisitos da relação empregatícia do lar e seu parágrafo único que veda o trabalho residencial ao menor, remete-se o leitor ao capítulo 1, subitem “1.3.5” deste ensaio onde encontram-se os devidos apontamentos, a fim de se evitar desnecessárias repetições.

3.2.1 Jornada de trabalho

A Lei Complementar nº. 150/2015 trouxe redação satisfatória à regulamentação dos dispositivos constitucionais referentes à jornada de trabalho do empregado doméstico, além do que, inovou aos empregados domésticos com o regime de tempo parcial e a jornada “12x36”, que aliás, até hoje não está prevista em lei aos empregados submetidos ao regime celetista. Estes e outros pontos serão melhor explorados a seguir.

3.2.1.1 Duração normal do trabalho

Considerando o nível razoável de detalhamento apresentado pela Lei Complementar nº. 150/2015 em matéria de duração do trabalho (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 143), destaca-se o art. 2º., que trata da jornada de trabalho com a possibilidade de compensação de horário, bem como da previsão do pagamento de hora extraordinária, regulamentando assim os incisos XIII e XVI, art. 7º. da CRFB/1988, ambos dispositivos de eficácia imediata implementados pela EC nº. 72/2013 que até a aprovação da mencionada lei estavam sendo regidos subsidiariamente pela CLT. Trata-se de direito bastante relevante à categoria dos empregados domésticos, pois a jornada de trabalho antes da EC nº. 72/2013 dependia da benevolência do empregador doméstico, sendo agora definido pela LC nº. 150/2015 como duração normal até oito horas diárias e 44 semanais (*caput*) sob o dever de se pagar hora extra não inferior a 50% a mais do que o valor da hora normal trabalhada (§ 1º.). Para se 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 [§ 2º.]) chegando-se ao valor do salário-hora, a este, acrescenta-se 50% (no mínimo) para se obter o valor da hora extraordinária.

Como preceitua Delgado (2015, p. 989):

Jornada extraordinária é o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em regra jurídica ou por cláusula contratual. É a jornada cumprida em extrapolação à jornada padrão aplicável à relação empregatícia concreta. (Destaque do autor).

Alerta Souza Júnior (2015, p. 144): com a proibição do salário complessivo, segundo Súmula nº. 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 repouso semanal remunerado (RSR) conforme Súmula nº. 172 do TST.

A propósito, a base para pagamento do RSR do obreiro doméstico mensalista é calculada conforme § 3º. do mesmo artigo, isto é, dividindo-se o salário mensal por 30 dias.

3.2.1.2 Regime de compensação e horas extras

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.” (Destaque nosso). Assim, como destacado por Santos, Ana (2015, p. 48), 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. do diploma consolidado. Por outro prisma, lembra Sant’Anna (2015, p. 33), 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.

Ainda sobre o tema, o § 5º. em seus três incisos estabelece algumas regras para a compensação prevista no parágrafo anterior, afirmando que:

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

Conforme anota Souza Júnior (2015, p. 145): “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 [...]”. Assim, considerando a imensa carga horária pela qual o doméstico poderá trabalhar sem limite de dias ou semanas, aduz Villatore (2016, p. 52) que se trata o inciso I de um dispositivo difícil de se compreender, pois o empregador poderá se valer do limite diário de horas extras aproximando-se praticamente de situação análoga à escravidão.

Complementa Sant’Anna (2015, p. 33) 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 certo que o empregado obre 10 horas diárias durante cinco dias por semana. A autora afirma que estas 40 horas poderão ser compensadas ou pagas até o mês seguinte e cita a possibilidade de o doméstico deixar a função duas horas mais cedo pelo período de 20 dias. Discorda Santos, Aloysio (2015, p. 50) – ao apontar que para se saldar o referido período extra – 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 [...]”. Não obstante a discussão acima, 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 (SANT’ANNA, 2015, p. 34; SANTOS, Aloysio, 2015, p. 50).

Acerca dos três últimos parágrafos sobre a compensação das horas extras, tem-se: conforme § 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 more no local de trabalho, as horas não obras e os intervalos previstos na lei ora em comento – 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.

Alguns cuidados sobre a jornada do trabalhador residencial devem ser tomados a fim de se evitar contendas judiciais e malefícios ao empregado. Previne Santos, Ana (2015, p. 44-45), 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. Se mesmo assim, o obreiro não conseguir cumprir as tarefas apontadas, sendo necessário horas extras reiteradamente, pode ser que haja desídia deste empregado, decorrendo em comportamento negligente, relapso e improdutivo, sendo motivo de dispensa por justa causa. Vale lembrar, adverte a autora, o empregador detém a gerência sobre a jornada de trabalho do doméstico, por isso, em favor da segurança e da saúde do próprio empregado, o tomador pode proibir que sejam feitas horas extras.

3.2.1.3 Regime de tempo parcial

Novidade aos empregados domésticos é o regime de tempo parcial constante no art. 3º., compreendendo a jornada semanal não superior a 25 horas. Lembra Sant’Anna (2015, p. 35) da possibilidade de nesse regime o trabalhador receber ordenado abaixo do salário mínimo vigente, desde que seja proporcional a um salário de jornada normal (§ 1º.). Por não ofender qualquer norma trabalhista, é permitido a empregador e empregado 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 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, outrossim, devem respeitar o limite de seis horas diárias incluindo-se neste total a hora extra que for necessária (§ 2º). Pois do contrário, alerta Sant’Anna (2015, p. 36), 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, trata-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). Como ressalta o autor, esta ideia vai de encontro ao preceituado na Convenção nº. 132 da OIT ratificada pelo Brasil através do Decreto nº. 3.197/1999, art. 3º., § 3º., onde consta que as férias do trabalhador que obrou 12 meses não poderão ser de modo algum menor do que três semanas.

De qualquer forma, lembra Sant’Anna (2015, p. 35), o dispositivo ora em estudo põe fim ao impasse dos empregadores que precisam dos obreiros domésticos para desempenhar tarefas no âmbito de suas residências por período inferior ao integral.

3.2.1.4 Jornada “12x36”

Cumpramos observar outro aspecto especial da jornada de trabalho do empregado doméstico, através de acordo escrito com o empregador ele poderá obrar 12 horas seguidas, sendo os intervalos para alimentação e repouso indenizados ou observados, desde que após as horas trabalhadas descanse outras 36 ininterruptamente (art. 10). Como lembra Leite *et al.* (2015, p. 70), não há disposição expressa na CLT sobre este tipo de jornada, a prática deste tipo de regime aos celetistas ocorre devido à Súmula nº. 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. (Destaque nosso).

Destaca-se que pela ausência de lei permissora do referido regime aos celetistas é necessário haver convenção ou acordo coletivo, enquanto que para os domésticos basta acordo

escrito com seu empregador. Ademais, menciona Leite *et al.* (2015, p. 71) sobre o § 1º. do art. 10, quando houver o respectivo acordo entre as partes, inclusive com definição da remuneração mensal, automaticamente estarão quitadas as importâncias referentes ao repouso em feriados, repouso semanal remunerado, além do que, considerar-se-ão compensadas as prorrogações de trabalho noturno e os feriados.

Santos, Ana (2015, p. 53) entende que a jornada “12x36” deve ser utilizada excepcionalmente para garantir a saúde e o descanso do empregado doméstico, haja vista diversas vezes o obreiro trabalhar em um local 12 horas e durante as 36 de descanso trabalhar outras 12 em local diverso. Ilustra situação bem-sucedida do regime “12x36” o cuidador de idoso, uma vez que este precisa de atenção 24 horas por dia, desta forma a NLTD abre a possibilidade de se contratar dois empregados domésticos a fim de se garantir total zelo ao assistido.

3.2.2 Contrato de trabalho do empregado doméstico por prazo determinado

Dos arts. 4º. ao 8º. constam disposições sobre o contrato de trabalho do empregado doméstico por prazo determinado. A LC nº. 150/2015 permite este tipo de acordo nas hipóteses inculpidas no art. 4º., a saber: contrato de experiência (I); ou para substituição temporária de outro empregado doméstico cujo contrato esteja suspenso ou interrompido e também para atender provisoriamente necessidades da família (II), sendo o contrato no caso deste inciso, limitado ao fim do evento pelo qual houve nova contratação, respeitado o período máximo de dois anos, conforme parágrafo único.

Quanto ao contrato de experiência (inciso I, art. 4º.), este não poderá durar mais que 90 dias (art. 5º.), sendo possível sua prorrogação por uma vez desde que o total não ultrapasse os mesmos 90 dias (§ 1º.). Santos, Aloysio (2015, p. 50) informa que apesar das regras ao contrato de experiência terem sido adotadas da CLT, a NLTD foi mais didática, assim, positivando a hipótese de prorrogação do contrato de trabalho por tempo indeterminado caso os serviços continuem após decorridos 90 dias (§ 2º.).

Quanto aos contratos por prazo determinado nas modalidades do inciso II, art. 4º., tem-se como exemplo da necessidade transitória segundo Leite *et al.* (2015, p. 67): quando um filho se muda para outro estado da federação a fim de cursar pós-graduação e seu pai contrata obreiro doméstico por um período de até dois anos, isto é, tendo o contrato início e fim determinados.

Os arts. 6º. e 7º. preveem indenização para uma parte quando a outra encerrar sem justa causa o contrato durante sua vigência, sendo devido ao trabalhador metade da remuneração que

teria direito até o fim do contrato caso seja encerrado pelo empregador; e ao empregador os prejuízos que lhe ocorrerem em função do encerramento por parte do empregado. O valor a ser pago ao obreiro é bastante objetivo, enquanto que – conforme a obra de Carrion (2015, p. 469): “[...] a lei não prefixa os prejuízos, impondo ao empregador o ônus de prová-los até o máximo previsto [...]”, porém observando o limite do parágrafo único do art. 7º., de não ser maior que o valor o qual teria direito o empregado nas mesmas condições.

Villatore (2016, p. 48) destaca que enquanto os arts. 6º. e 7º. da NLTD possuem redações idênticas aos arts. 479 e 480 da CLT, respectivamente, não há previsão para aplicação do art. 481 da CLT aos domésticos, dispositivo que trata da cláusula assecuratória do direito de rescisão recíproca aos contratos por prazo determinado. Destarte, adverte o autor, caso seja de longo prazo o contrato por tempo determinado, será muito grande o perigo de pagar indenização referente a vários meses. Corroborando com essa hipótese, está o art. 8º. da lei em estudo ao não exigir o aviso prévio para os contratos por prazo determinado, ainda que rescindido antecipadamente.

3.2.3 Intervalos, descanso semanal remunerado e férias

Como afirma Santos, Ana (2015, p. 49), os intervalos além de suspenderem as atividades do empregado, servem para manter a segurança, a saúde e a higiene do trabalhador. Na mesma esteira leciona Souza Júnior (2015, p. 152-153) advertindo que as regras sobre intervalos servem para recompor as energias indispensáveis para o desempenho das atividades dos obreiros do lar, além do que, continua o autor, as disposições sobre pausas no trabalho deveriam ser aplicadas aos domésticos mesmo antes da existência da Lei Complementar nº. 150/2015, uma vez que através da EC nº. 72/2013 foi garantida a estes obreiros a aplicação do inciso XXII, art. 7º. “[...] a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Ademais, continua Souza Júnior (2015, p. 170-171), considerando este dispositivo constitucional podem ser aplicadas aos empregados residenciais normas regulamentadoras pertinentes à saúde, higiene ou segurança, a exemplo da NR 10 do MTE – que trata sobre riscos elétricos, obviamente que respeitadas às devidas peculiaridades do serviço doméstico.

Desta forma, é garantido ao empregado do lar a pausa para alimentação ou repouso, isto é, o intervalo intrajornada definido pela NLTD é de no mínimo uma hora e de no máximo duas, outrossim, podem trabalhador e empregador de forma escrita, acordar a redução para tempo não inferior, resguardando-se o limite de pelo menos 30 minutos (art. 13, *caput*). Porém, se o empregado residir no local onde trabalha, o tempo de parada poderá ser dividido em dois

períodos, sendo ao menos de uma hora cada, respeitando-se o limite máximo de quatro horas no dia, conforme § 1º. Ressalta Santos, Ana (2015, p. 49-50), que durante este interregno 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. Ademais, continua a autora, 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. Simplificando, o empregado contratado para trabalhar oito horas e que tem uma de descanso, ficará no trabalho nove horas. Consoante § 2º., prossegue a escritora, 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.

Outrossim, é garantido aos trabalhadores residenciais o intervalo interjornada, caracterizando-se como o período mínimo de 11 horas ininterruptas para descanso entre duas jornadas, conforme se lê no art. 15 da NLTD. Adverte Souza Júnior (2015, p. 155) que caso o trabalhador obre neste íterim desrespeitando a referida pausa, deverá ter sua hora remunerada com acréscimo de 50%, independente de eventual punição administrativa que possa sofrer seu empregador.

De igual importância é o descanso semanal remunerado (DSR), intervalo gravado no art. 16 da LC nº. 150/2015, porém já garantido aos domésticos a partir da CRFB/1988. Dispõe como requisito a duração mínima de 24 horas seguidas, priorizando-se sua ocorrência no domingo. Ainda no mesmo artigo figuram também como DSR os feriados. Como ensina Barros (2011, p. 571), 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. Além do mais, prossegue a autora, o DSR configura-se como 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. Porém, alerta Sant'Anna (2015, p. 27) que o empregado doméstico pode perder o DSR caso falte algum dia na semana sem o justificar, isto é, caso falte na terça-feira sem escusa, poderá sofrer além do desconto do dia faltoso, o do DSR que teria direito se houvesse trabalhado todos os dias daquela semana. Por sua vez, afirma Cassar (2015, p. 364), se o empregado doméstico obrar em dia de repouso semanal ou feriado, receberá outro dia para folgar, do contrário, incorrerá o empregador em pagamento do dobro das horas trabalhadas nos respectivos dias conforme Súmula nº. 146 do TST.

Dispõe o art. 17 da lei em comento sobre as férias remuneradas do empregado doméstico que obra em tempo integral. Tem direito a 30 dias o trabalhador que obra por 12 meses à mesma pessoa ou família, além de 1/3 a mais do seu salário. Preleciona Villatore (2016, p. 61) que o diploma legal não menciona se os 30 dias são úteis ou corridos. Diante dessa lacuna, em eventual demanda trabalhista, poderá o defensor do empregado argumentar serem dias úteis, por seu turno, o advogado 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. Cumpre ressaltar, conforme Souza Júnior (2015, p. 110), que a Convenção nº. 132 da OIT ratificada pelo Brasil através do Decreto nº. 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. Entretanto não é o que ocorre na jurisprudência trabalhista brasileira, pois conforme Súmula nº. 171 do TST, só tem direito às férias proporcionais o empregado cujo contrato de trabalho seja extinto sem justa causa.

Depreende-se do § 2º., ainda do art. 17, a possibilidade de fracionamento das férias em até dois períodos, sendo um deles de no mínimo 14 dias seguidos. O doméstico possui a faculdade de converter em abono pecuniário 1/3 do tempo de suas férias (§ 3º.), desde que requerido pelo menos 30 dias antes do fim do período aquisitivo (§ 4º.). Destaca Santos, Ana (2015, p. 57), que o empregador 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. Poderá o empregado doméstico residente no local onde trabalha, permanecer nele durante o gozo de suas férias conforme § 5º., porém alerta Leite *et al.* (2015, p. 77) sobre a fragilidade que este dispositivo traz ao obreiro, uma vez que optando por essa prática, provavelmente não conseguirá usufruir suas férias a contento.

Apesar de constar no § 6º. que as férias deverão ser concedidas nos 12 meses após a sua aquisição – lembra Souza Júnior (2015, p. 105) – a NLTD não menciona sobre a penalidade da remuneração em dobro caso se passe esse tempo sem o empregado gozar férias, porém alerta o autor, a dobra remuneratória já era pacífica antes mesmo da Lei Complementar nº. 150/2015, reiterada através da jurisprudência com base no Decreto nº. 71.885/1973, diploma legal regulamentador de parte da antiga lei do trabalho doméstico.

3.2.4 Trabalho noturno e aviso prévio

O art. 14 da LC nº. 150/2015 foi responsável por regulamentar o inciso IX do art. 7º. da Constituição brasileira de 1988, a saber: a remuneração superior ao trabalho noturno em relação ao diurno, direito estendido aos domésticos somente após a EC nº. 72/2013 e que pendia de regulamentação.

Desta feita, houve a intervenção estatal baseada nas normas de segurança do trabalho e medicina para garantir a saúde do empregado doméstico. A exemplo do preceituado pela CLT no art. 73 aos empregados urbanos, a NLTD definiu o horário noturno como sendo aquele entre 22h00 de um dia e 05h00 do dia seguinte (art. 14, *caput*), bem como a hora fictícia de 52min30seg (§ 1º.) e também o percentual de no mínimo 20% a mais sobre a hora diurna (§ 2º.) (SANTOS, Aloysio, 2015, p. 51-52).

Dispõe o § 3º. que caso o empregado doméstico trabalhe exclusivamente no período noturno, seu adicional deverá ser calculado sobre o salário constante em sua CTPS. Em outra situação, 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 § 4º.

É importante ressaltar que o trabalho noturno atenta contra a saúde do trabalhador, por isso segundo a obra de Carrion (2015, p. 174), pode o empregador a qualquer instante suspender as atividades desempenhadas pelo obreiro no horário noturno, pois trata-se de período danoso ao convívio e descanso do trabalhador.

Versam os arts. 23 e 24 da lei em comento, sobre o aviso prévio do empregado doméstico, direito adquirido desde a Constituição de 1988 sendo de no mínimo 30 dias conforme art. 7º., XXI. A esse respeito, assevera Leite *et al.* (2015, p. 99): pelo fato de não haver qualquer previsão na Lei nº. 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.

Segundo Villatore (2016, p. 81), a Lei Complementar nº. 150/2015 regulamentou o aviso prévio de forma muito idêntica à disposta na CLT e na Lei nº. 12.506/2011. Assim, terá direito ao aviso prévio de 30 dias o doméstico que tenha até um ano de serviço para o mesmo tomador (art. 23, § 1º.), 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 (§ 2º.). Preconiza o § 5º. que ao aviso prévio indenizado serão integradas as habituais horas extras.

Os §§ 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. Dessarte, 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).

Quando o empregador promover a rescisão do contrato de trabalho, o empregado tem direito a cumprir seu horário de trabalho durante o aviso prévio trabalhando menos 2 horas por dia, sem qualquer prejuízo ao salário (art. 24, *caput*). Já o parágrafo único deste artigo faculta ao obreiro faltar sete dias seguidos ao invés da jornada reduzida do *caput*.

Cumprir ressaltar a possibilidade de aviso prévio pela metade caso haja culpa recíproca, isto é, quando empregado e empregador domésticos são responsáveis ao mesmo tempo por justa causa pelo fim do contrato de trabalho doméstico (LEITE *et al.*, 2015, p. 100).

Outrossim, aplica-se ao empregado doméstico o aviso prévio cumprido em casa conforme Leite *et al.* (2015, p. 105). Trata-se – como ensinado por Jorge Neto e Cavalcante (2013, p. 806) – da 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. A celeuma fica por conta do 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 10º. dia contado da dispensa conforme OJ-14, SDI-I.

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

Garante o art. 25 da NLTD 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 do Texto Constitucional, art. 7º., 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 nº. 8.213/1991. Conforme o 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”.

Porém, destaca Villatore (2016, p. 87): por se tratar o serviço doméstico de relação de estrita confiança entre empregado e empregador, caso seja necessária a reintegração da doméstica, isto será bastante difícil, haja vista muitas vezes com a dispensa, também ter havido a quebra desse vínculo, complicando assim a harmônica convivência entre as partes. Situação ainda mais inconveniente é quando o empregador dispensa a doméstica por razões econômicas – por exemplo perda de seu emprego – sem ambos saberem do estado gravídico da trabalhadora. Para o professor, 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.

Cumpra abordar, conforme Souza Júnior (2015, p. 136-137), que a possibilidade prevista na Lei nº. 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.

Também digno de menção é a licença-paternidade, direito do empregado doméstico ainda não regulamentado, porém previsto no art. 7º., XIX da Constituição de 1988 e regrado provisoriamente no ADCT, art. 10, § 1º., até que haja lei complementar sobre o tema. Desta feita, o empregado tem cinco dias de licença. Sant’Anna (2015, p. 55-56) lembra que o direito mencionado tinha inicialmente o objetivo de conceder ao pai tempo para registrar a criança, bem como ajudar a mãe nos primeiros dias seguidos ao parto. Como não houve regulamentação sobre o referido direito, há alguns entendimentos divergentes quanto ao início do usufruto deste benefício. Existem concepções no sentido de que se conta a partir do primeiro dia útil após o nascimento e também há os que entendem como o citado autor, que deverá iniciar a partir do dia seguinte, independente se útil ou não.

Lembra Santos, Ana (2015, p. 77) a sempre presente discussão de quem deve arcar com o pagamento dos cinco dias de licença referentes à licença-paternidade, questão não abordada pela LC nº. 150/2015. Assim, há duas correntes, os que defendem ser um benefício previdenciário e por isso devendo ser pago pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), enquanto que a outra vertente – à qual se filia a autora – sustenta tratar-se de um direito trabalhista e por isso argumenta que seja pago pelo empregador.

Destaca Souza Júnior (2015, p. 220) 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 nº. 72/2013 através do inciso XXV, art. 7º. Apesar de direito pendente de regulamentação, aplicam-se aos domésticos – por mandamento do art. 25 da NLTD – as disposições pertinentes na CLT (arts. 391-400), 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.

3.2.6 Justa causa

Como escrito por Jorge Neto e Cavalcante (2013, p. 748), durante o desenvolvimento da relação jurídica trabalhista, os deveres assumidos pelas partes espelham a confiança existente entre patrão e empregado. Quando ocorre a quebra deste vínculo é porque surgiu algum motivo suficiente para rescisão do contrato de trabalho. Desta forma, caso o fato tenha sido praticado pelo tomador caracteriza-se como hipótese de dispensa indireta, por seu turno, quando da ocorrência de falta perpetrada pelo empregado poderá ocorrer a dispensa por justa causa.

Justa causa na visão de Moraes Filho (1996, p. 105) é a “[...] rescisão unilateral do contrato de trabalho, sem ônus para nenhuma das partes, como todo ato doloso ou culposamente grave, que faça desaparecer a confiança e a boa-fé que devem entre elas existir, tornando assim impossível o prosseguimento da relação”.

Localizam-se no rol do art. 27 da Lei Complementar nº. 150/2015 as hipóteses de justa causa. Denota Villatore (2016, p. 89) que houve cópia parcial da CLT, com dispositivos semelhantes encontrados em seu art. 482.

Desta forma, passa-se a análise de dispositivos diferentes do diploma legal consolidado ou que de alguma forma recebam tratamento especial da doutrina e jurisprudência, assim, dispensando maiores digressões sobre os dispositivos comuns já bastante conhecidos na seara trabalhista. Encontra-se no inciso I do mencionado artigo, hipótese bastante específica ao âmbito trabalhista doméstico: maus tratos a enfermo, idoso ou à pessoa com deficiência ou à criança, sob responsabilidade direta ou indireta do empregado doméstico. Alerta Villatore (2016, p. 89) que esta falta ultrapassa a esfera trabalhista, está além de ser um motivo para justa causa, caracterizando-se até mesmo como tipo penal.

O inciso VI é bastante temerário, pois repetindo dispositivo da CLT (art. 482, “f”), traz em seu texto a “embriaguez habitual ou em serviço” como motivo de justa causa, porém, doutrina e jurisprudência atuais têm tratado o assunto como matéria de saúde, inclusive com

reconhecimento da Corte Superior do Trabalho ao alcoolismo como doença crônica. (VILLATORE, 2016, p. 90).

Apesar de o inciso IX tratar do abandono de emprego como também disposto na CLT, percebe-se que a NLTD foi além do dispositivo celetista, explicando objetivamente como ocorre a deserção: “abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço, por pelo menos, 30 (trinta) dias corridos”, sendo que no diploma celetista consta apenas “abandono de emprego”, sem qualquer critério temporal objetivo no art. 482, “i”.

No rol do parágrafo único, também do art. 27, estão as ocorrências de dispensa ou rescisão indireta do empregador doméstico. De igual modo, estas hipóteses são idênticas às encontradas na CLT, cumprindo destacar o inciso II, onde apesar da semelhança com o dispositivo celetista, que menciona a situação de o empregador ou família tratarem o doméstico com rigor excessivo, acrescenta o tratamento “de forma degradante”. A este propósito, Melo e Lorentz (2011, p. 274) conceituam as condições degradantes no trabalho como sendo a má remuneração, a utilização de penalidades vexatórias como por exemplo o homem ser obrigado a vestir-se de mulher, bem como a jornada demasiadamente longa, isto é, acima da permitida pela norma trabalhista.

Outra possibilidade de rescisão indireta ocorre quando o empregador pratica alguma das formas de violência familiar ou doméstica em desfavor da mulher conforme rol do art. 5º. da Lei nº. 11.340/2006 (conhecida como Lei Maria da Penha), dentre elas, as que convivam no âmbito doméstico mesmo sem vínculo familiar, a exemplo da obreira residencial. Ademais, o art. 6º. da lei protetória, diz que esta agressão é uma das formas de violação aos direitos humanos.

3.2.7 Demais disposições e direitos da relação empregatícia doméstica

Adiante serão explorados alguns direitos e disposições relevantes da relação empregatícia doméstica não comentados até aqui. Destacam-se o depósito prévio do FGTS, o pagamento do vale-transporte em dinheiro e o registro ponto obrigatório independentemente do número de empregados domésticos.

3.2.7.1 Anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social

Como ressalta Santos, Aloysio (2015, p. 107-108), a Lei nº. 5.859/1972 era omissa quanto ao tempo que o empregador tinha para fazer as devidas anotações na CTPS do

doméstico. Porém, o novo diploma das relações empregatícias domésticas trouxe em seu art. 9º. o prazo de 48 horas após admissão como o máximo para ser devolvida a carteira de trabalho ao empregado, a exemplo da CLT em seu art. 29. 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.

Porém, como assevera Leite *et al.* (2015, p. 62-63), apesar da 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 nº. 12, portanto, admitindo-se prova em contrário. 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 baseia-se 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 sim em ilegalidade praticada pelo tomador dos serviços, que aliás pode ensejar indenização por danos morais como tem concedido a Superior Corte Trabalhista.

3.2.7.2 Doméstico que acompanha empregador em viagem

Interessante previsão faz o art. 11 da lei em apreço, eis que regulamenta o pagamento das horas do doméstico que presta seus serviços acompanhando o empregador durante as viagens, pois determina a contabilização somente das horas de fato mourejadas pelo trabalhador. Ainda prevê o *caput* do artigo em tela, que as horas extraordinárias obradas na viagem poderão ser compensadas em outro dia observando-se as regras do art. 2º. já analisadas. Porém, para que o obreiro viaje com seu empregador é necessário prévio pacto escrito entre eles (§ 1º.), não sendo possível, como bem destaca Villatore (2016, p. 57), que a exceção constante na CLT para os cargos de confiança se aplique à relação empregatícia doméstica.

Ademais, a hora trabalhada em viagem deverá ser acrescida de no mínimo 25% em relação à hora normal, conforme § 2º., suplemento denominado por Souza Júnior (2015, p. 146) como “adicional de viagem”. Sem óbice, este adicional poderá – mediante acordo entre os envolvidos – ser lançado e convertido em acréscimo no banco de horas, porém devendo ser utilizado a critério do obreiro (§ 3º.).

Há de se ressaltar que o empregador não pode descontar do salário do doméstico quando 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 § 3º. que estas despesas não se incorporam à remuneração, nem possuem natureza salarial.

3.2.7.3 Descontos no salário do empregado doméstico

Como descreve Santos, Ana (2015, p. 72), a remuneração do empregado doméstico sempre deve ser em pecúnia, uma vez que o pagamento de salário *in natura* – conforme entendimento majoritário – é proibido.

Por isso, o *caput* do art. 18 também proíbe o desconto referente a despesas com higiene, alimentação, vestuário ou moradia, caso esta seja no local de trabalho, como bem lembra Sant’Anna (2015, p. 16). Da mesma forma, essas verbas não podem ser consideradas de natureza salarial ou se incorporarem à remuneração (§ 3º). Ademais, continua a autora, consoante § 1º. poderá o tomador deduzir do salário do empregado quando houver adiantamento salarial, ocasião em que se deve pegar um recibo discriminando valor e prazo. Outrossim, 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.

Também 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 expreso entre as partes. Sant’Anna (2015, p. 19) aduz que o acordo deve ocorrer antecipadamente e de forma escrita, compreendendo para moradia o desconto de até 25% como excerto no § 3º., art. 458 da CLT.

Por fim, o § 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. Dessa forma – assevera Santos, Ana (2015, p. 73) – 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.

3.2.7.4 Registro do horário de trabalho

Face ao art. 12 da NLTD o empregado doméstico deverá ter seu horário de trabalho anotado, seja por meio manual, mecânico ou até mesmo eletrônico, desde que idôneo. Destaca Santos, Aloysio (2015, p. 51) ser uma exigência acima do que preconiza a CLT, pois nesta só é necessário o controle de jornada de trabalho onde trabalham mais de 10 empregados, porém, 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. Obedecendo ao mandamento legal, preceitua Sant'Anna (2015, p. 25), o trabalhador deverá 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 por exemplo 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 MTE. Ademais, informa a autora, deve-se ter muito cuidado no preenchimento do ponto caso seja manual, pois 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 a verificação das anotações diárias.

Ainda sobre o controle de frequência do trabalhador residencial, menciona 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 10 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 nº. 366 do TST.

3.2.7.5 Vale-transporte para o empregado doméstico

Como descrito por Sant'Anna (2015, p. 48), 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. Benefício este instituído pela Lei nº. 7.418/1985 e estendido aos domésticos pelo Decreto nº. 95.247/1987. Frisa-se que o vale-transporte não se caracteriza como salário, também não se incorpora à remuneração e menos ainda é considerado como base para incidência de FGTS ou qualquer contribuição previdenciária. Outrossim, não conta para o Imposto de Renda (IR), pois não figura como rendimento tributável para o trabalhador.

Ao contrário da celeuma doutrinária e jurisprudencial sobre o pagamento do vale-transporte em dinheiro ao empregado urbano e rural, o doméstico passou a contar com esse direito por força de lei conforme reza o parágrafo único do art. 19 da NLTD. Destarte, é possível – a juízo do empregador – substituir o vale-transporte tradicional pelos valores da aquisição das passagens utilizadas pelo doméstico em seu deslocamento residência-trabalho-residência.

Porém, alerta Sant'Anna (2015, p. 49), o empregador deve exigir do doméstico 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.

3.2.7.6 Responsabilidade do empregador pelos documentos comprobatórios

O art. 42 incumbe o empregador ao arquivamento dos documentos probantes pelo cumprimento das obrigações trabalhistas, fiscais e previdenciárias, enquanto as mesmas não prescreverem.

Dentre estas obrigações, afirma Santos, Ana (2015, p. 134-136), encaixa-se a tarefa de zelar pelas folhas ponto que registram a jornada de trabalho, bem como os intervalos feitos pelo empregado doméstico. Além do mais, com a evolução da jurisprudência, cada vez mais difícil se torna aceitar a prova oral, haja vista o rol de documentos exigidos pela legislação. Inclusive, há de se destacar o crescimento da teoria da aptidão para a prova – através da qual se extrai – 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. Por isso, sobretudo no âmbito processual, a guarda pela documentação torna-se cada vez mais importante. Há de se lembrar ainda da recepção expressa da referida teoria pelo Novo Código de Processo Civil em seu art. 373, § 1º. Porém, adverte a autora, não pode o juiz condenar o responsável por trazer as provas, simplesmente porque não o fez, pois isto não é suficiente fundamentação para tanto.

Como assevera Leite *et al.* (2015, p. 55-56), os mencionados documentos devem ficar guardados pelo empregador por até cinco anos a partir da extinção do contrato de trabalho, até mesmo para exibição dos mesmos quando exigidos por fiscais do MTE ou pela Justiça do Trabalho.

3.2.7.7 Prescrição das ações trabalhistas domésticas

Originou-se no direito romano o instituto jurídico chamado prescrição, cujo objetivo principal até os dias de hoje é impedir a perpetuação dos conflitos, para assim garantir a paz social e a estabilidade das relações jurídicas (LEITE *et al.*, 2015, p. 123).

Cabe salientar que 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 (SANTOS, Ana, 2015, p. 94).

Apesar do silêncio da Constituição, tanto na redação de 1988 quanto na EC nº. 72/2013 quanto à prescrição dos créditos trabalhistas aos empregados domésticos – entende Leite *et al.* (2015, p. 123) – pela aplicação desde sempre do inciso XXIX, art. 7º. da CRFB/1988 aos obreiros do lar e não do disposto no Código Civil, tanto de 1916 como de 2002, coadunando-se 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, 2ª. T., RR 41700-07.2003.5.15.0034, Relator: Ministro José Simpliciano Fontes de Faria Fernandes. Data de Publicação: 07 abr. 2009).

Ademais, a prescrição dos créditos referentes ao contrato de trabalho doméstico foi expressamente prevista na NLTD, em seu art. 43. Desta forma, verificam-se dois tipos de prescrição: a bienal e a quinquenal. Assim, o empregado doméstico tem até dois anos contados da extinção do contrato de trabalho para reivindicar seus direitos no Judiciário. Contudo, receberá no máximo, créditos relativos aos últimos cinco anos a partir do ajuizamento da reclamatória trabalhista.

3.2.7.8 Fiscalização quanto ao cumprimento das normas de emprego doméstico

Expõe Santos, Ana (2015, p. 231-232) que a atividade fiscalizadora do Estado não se limita simplesmente ao cumprimento das normas pelo empregador, isto é, também abrange qualquer atividade que a lei caracterize como sendo de interesse público. Por outro lado, o particular tem o direito – garantia fundamental – de resistir à intrusão.

Assim, o art. 44 da Lei Complementar nº. 150/2015 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. Dessume-se do *caput* que 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 § 2º. – duas visitas para

lavar-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. Ainda sobre a inspeção, ressalta o § 3º., no decorrer da visita deve o empregador ou alguém de sua família acompanhar o Auditor.

Frisa Santos, Aloysio (2015, p. 65), que não se deve considerar a fiscalização um ato atentatório ao livre direito de negociação entre empregador e empregado, pois inicialmente a verificação das normas trabalhistas domésticas têm o intuito de instruir, esclarecer e mostrar a maneira correta de se obedecer à legislação, inclusive em benefício das duas partes. Ademais, a lei cuidou para que não houvesse violação do domicílio conforme texto da Constituição de 1988, art. 5º., XI, por isso deve haver prévia marcação da visita com o tomador dos serviços. Porém, como o próprio dispositivo excetua, em casos de flagrante delito é possível – na visão do autor – 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. Já em casos de mera denúncia 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.

3.2.7.9 Alteração de matéria por lei ordinária

Aduz o art. 45 da NLTD que “[...] as matérias tratadas nesta Lei Complementar que não sejam reservadas constitucionalmente a lei complementar poderão ser objeto de alteração por lei ordinária”. Para Villatore (2016, p. 103-104), este dispositivo criou embaraço, pois a legislação em análise não define quais matérias são destinatárias de maior proteção para serem alteradas por lei complementar e também não aponta quais conteúdos podem ser modificados mais facilmente através de lei ordinária. Além do que, continua o autor – não é possível afirmar nem mesmo que a obrigação do pagamento do FGTS e sua complementação para assegurar o empregado diante de uma dispensa sem justa causa – seja exemplo de matéria a ser modificada exclusivamente por lei complementar, uma vez que o diploma trabalhista sequer trouxe a definição de despedida arbitrária. Não obstante, é possível asseverar que os demais artigos são passíveis de alteração por lei ordinária.

3.2.7.10 Revogações pela Lei Complementar nº. 150/2015

A Nova Lei do Trabalho Doméstico substituiu a Lei nº. 5.859/1972 revogando-a integralmente conforme art. 46. Outrossim, o dispositivo em comento revogou o inciso I do art. 3º. da Lei nº. 8.009/1990 referente às impenhorabilidades do bem de família, dessa forma, o empregador doméstico poderá opor-se à restrição quando em um processo de execução previdenciária, trabalhista ou até mesmo civil, a parte requisitar penhora de seu bem de família em função de créditos trabalhistas referentes à própria residência ou das devidas contribuições previdenciárias. Neste diapasão, mostra-se a jurisprudência recente:

EMPREGADO DOMÉSTICO. BEM DE FAMÍLIA. PENHORA. IMPOSSIBILIDADE.

A Lei Complementar nº. 150/2015, no seu art. 46, primeira parte, revogou o inc. I do art. 3º. da Lei nº. 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 12ª. R., 2ª. T., AgvPet nº. 00228-1996-003-12-85-7, Relator: Juiz Nivaldo Stankiewicz. Data de Publicação: 10 dez. 2015, destaque nosso).

Lembra Villatore (2016, p. 106) que esta dívida é de natureza alimentar, isto é, imprescindível para sobrevivência da família do empregado. De qualquer modo, ainda poderá haver penhora de outros bens do empregador como disposto na própria lei em seu art. 2º., como obras de arte, veículos de transporte e adornos suntuosos.

Continua Villatore (2016, p. 106): considerando-se o supracitado art. 19 da Nova Lei do Trabalho Doméstico, também se conclui pela revogação do art. 7º., “a” da Consolidação das Leis do Trabalho, uma vez que o comando legal permitiu a utilização da lei consolidada.

3.2.7.11 Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Apesar da inconsonância doutrinária, assevera Leite *et al.* (2015, p. 93), é possível determinar que o FGTS possui três tipos de natureza jurídica. Primeiro, como 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. Em segundo, 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 por último, como 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. Ademais, conforme entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF), o FGTS possui natureza estatutária e não contratual como a caderneta de poupança, pois sua instituição e regulamentação decorrem de lei diretamente.

Como já visto, somente a partir da EC nº. 72/2013 os empregados domésticos passaram a ter direito ao FGTS compulsoriamente através da extensão do inciso III, art. 7º. da Constituição de 1988, porém, exigível somente após 1º. de outubro de 2015 com a Resolução nº. 780/2015 do Conselho Curador do FGTS editada pelo Agente Operador (Caixa Econômica Federal [CEF]) e pelo Conselho Curador do FGTS como ordenado pelo art. 21 e seu parágrafo único da Lei Complementar nº. 150/2015, ou seja, só a partir desta data houve de fato a obrigatoriedade dos depósitos referentes ao fundo pelo empregador, regulamentando de forma derradeira o inciso III do art. 7º. da CRFB/1988.

Além do recolhimento referente aos 8% (art. 34, IV, LC nº. 150/2015), inovou a NLTD ao exigir o depósito pelo empregador de outros 3,2% sobre a remuneração tocante ao mês anterior para fins de indenização compensatória em caso de perda do emprego sem justa causa ou rescisão indireta conforme art. 22, *caput*, funcionando em substituição à multa posterior tradicional dos 40% calculados sobre o montante depositado como previsto na Lei do FGTS (nº. 8.036/1990), que no fim equivale ao mesmo percentual com a única diferença de que o recolhimento é prévio. Expõe Leite *et al.* (2015, p. 96) que apesar de incomum a obrigação de depósitos prévios por indenização compensatória por perda de emprego eventual, é perfeitamente constitucional sua previsão estando de acordo com o inciso I do art. 7º. da Constituição de 1988. Ademais, afirma Villatore (2016, p. 72), 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.

Lembra Souza Júnior (2015, p. 131), consoante § 1º. do artigo em análise, que em caso de falecimento ou aposentadoria do trabalhador, fim do contrato trabalhista por prazo determinado ou dispensa a pedido do empregado ou mesmo por justa causa, terá direito o empregador a levantar os depósitos por ele efetuados referentes aos 3,2%. Porém quando houver culpa recíproca, isto é, do trabalhador e do empregado, terá direito cada um ao levantamento da metade do valor depositado como prevê o § 2º.

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. No final do referido parágrafo consta que somente quando da rescisão contratual poderão ser

movimentados os valores depositados, o que na visão de Souza Júnior (2015, p. 131) trata-se de omissão da NLTD, mas compensada pela aplicação subsidiária da Lei nº. 8.036/1990 que traz outros casos possíveis de saque do FGTS. Aliás, sustenta o § 4º., ainda do art. 22 da lei em estudo, pela aplicação da mencionada Lei nº. 8.036/1990, bem como pela Lei nº. 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 a sua fiscalização, prazo de recolhimento, cobrança, administração, etc. Por isso, poderá também o doméstico, assim como o empregado urbano e o rural, utilizar o saldo depositado de seu FGTS para adquirir casa própria por exemplo.

3.3 INTEGRAÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO À PREVIDÊNCIA SOCIAL

É sabido que a Constituição de 1988 sacramentou aos empregados domésticos sua integração à Previdência Social como dispõe o parágrafo único do art. 7º. Recentemente reafirmou-se a condição do servidor do lar como segurado obrigatório conforme art. 20 da Lei Complementar nº. 150/2015. Desta forma, passa-se ao estudo dos novos aspectos referentes à Previdência Social aplicada ao âmbito da relação empregatícia doméstica.

3.3.1 Seguro-desemprego diferenciado

Depreende-se do art. 2º. da Lei do Seguro-Desemprego (nº. 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 nº. 10.608, de 20.12.2002)

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 nº. 2.164-41, de 2001)

Santos, Aloysio (2015, p. 43) relembra que o empregado doméstico passou a ter direito ao benefício social seguro-desemprego de forma obrigatória somente a partir da EC nº. 72/2013, sendo regulamentado pela LC nº. 150/2015 em seus arts. 26 e 28 a 30.

Destarte, faz *jus* o obreiro residencial ao seguro-desemprego quando for dispensado sem justa causa na forma da Lei nº. 7.998/1990, esta que regulamenta o benefício e que recentemente foi modificada parcialmente pela Lei nº. 13.134/2015. Todavia, diferente 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 da NLTD. Assevera Souza Júnior (2015, p. 132) que esta limitação se trata de reiterada e incompreensível discriminação, uma vez que até mesmo o empregado doméstico com longo tempo de serviços prestados e/ou com salário maior que o mínimo sofrerá essa restrição.

Coube ao Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT), a regulamentação através da Resolução nº. 754/2015 da concessão do seguro-desemprego ao doméstico, como determinado pelo § 1º. do art. 26 da lei em estudo. Constam no rol do § 2º. as hipóteses de cancelamento do benefício, repetindo sem nada inovar, as já previstas na Lei nº. 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 rol do art. 28 da NLTD, constam os requisitos e os documentos a serem apresentados ao órgão competente do MTE 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 (III); declaração de que não tem renda própria capaz de sustentá-lo ou a sua família (IV); deve apresentar também o termo de rescisão do contrato trabalhista (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. Alerta Souza Júnior (2015, p. 133) que este último requisito além de inusitado possui vício constitucional por tolher o exercício de um direito fundamental social a despeito do princípio da proporcionalidade, uma vez que 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.

Reza o art. 29, 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 Caixa Econômica Federal, tendo estes últimos até 120 dias para a mesma solicitação (VILLATORE, 2016, p. 74). Por fim, o art. 30 delimita 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.

3.3.2 Legislação previdenciária e tributária

Constam nos arts. 36 a 38 da Lei Complementar nº. 150/2015, disposições sobre a legislação previdenciária e tributária, através das quais foram promovidas alterações em outros diplomas legais, como por exemplo na Lei nº. 8.212/1991 – que dispõe sobre a Organização da Seguridade Social, dentre outras matérias – para modificar o dia de recolhimento da contribuição do segurado empregado pelo empregador para até o dia sete do mês seguinte ao da competência, conforme novo texto do inciso V, art. 30. Também para o mesmo dia, o recolhimento do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) consoante nova redação do art. 70, I, “d” da Lei nº. 11.196/2005.

Outrossim, foram necessárias as alterações feitas pela NLTD na Lei nº. 8.213/1991 para efetivar o exercício dos novos benefícios aos domésticos, como o salário-família previsto no inciso XII e o seguro contra acidentes do trabalho acostado na primeira parte do inciso XXVIII, ambos do art. 7º. da Constituição de 1988, de forma a obedecer também ao mandamento de integração à Previdência Social segundo consta no parágrafo único do mesmo artigo.

Destarte, com a edição da LC nº. 150/2015, passou a ser devido ao empregado residencial o salário-família mensalmente de forma proporcional a cada filho ou equiparado (enteado e menor tutelado) de até 14 anos ou de qualquer idade se inválido, conforme art. 65 c/c art. 16, § 2º. da Lei nº. 8.213/91. O valor é adiantado pelo empregador doméstico e depois compensado no pagamento pelo mesmo nas contribuições previdenciárias (LEITE *et al.*, 2015, p. 134).

Afirma Souza Júnior (2015, p. 169-170) que o constituinte derivado adiou a eficácia do seguro contra acidentes do trabalho (CRFB/1988, art. 7º., XXVIII, primeira parte), regulamentando-o somente com a entrada em vigor da NLTD que previu além do mais, alíquota de 0,8% sobre a remuneração dos trabalhadores do lar a fim de custear o Seguro de Acidente do Trabalho (SAT) conforme art. 34, III. Ademais, tratou a novel lei de inserir o doméstico no âmbito dos beneficiados pelo auxílio-acidente para garantir os preceitos da CRFB/1988. Apesar da omissão da NLTD 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 (XXVIII), o autor entende ser possível a cobrança mesmo sem haver regulamentação específica. Baseia-se o escritor em princípio geral de direito, o qual fala da reparabilidade patrimonial em relação a danos sofridos desde que tenha sido causado por outrem mediante dolo ou culpa, também, pela aplicação do art. 927 do Código Civil de 2002 que fala da reparação de dano por ato ilícito, uma vez 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.

Neste subitem foram demonstradas as diferenças quanto à aplicação dos benefícios previdenciários analisados em relação aos empregados domésticos, não sendo objetivo deste estudo aprofundar-se especificamente nestes institutos, portanto, sendo despidiendas outras considerações sobre auxílio-acidente e salário-família, uma vez que a partir da NLTD devem ser aplicados de igual forma a todos os empregados beneficiados, sejam domésticos ou não.

3.3.3 Programa de Recuperação Previdenciária

A Nova Lei do Trabalho Doméstico instituiu o Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos (REDOM), conforme art. 39. Segundo Sant'Anna (2015, p. 72), o programa trata-se de uma benesse ao empregador para auxiliá-lo na quitação de dívidas com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) até 30 de abril de 2013, em seu nome e do doméstico que lhe presta serviço, incluindo-se os débitos registrados na dívida ativa (art. 40, *caput* e § 1º).

Para Santos, Aloysio (2015, p. 63), o plano visou a 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.

Também, há previsão do parcelamento – que deveria ter sido solicitado em até 120 dias da entrada em vigor da NLTD (§ 2º, art. 40) – dos débitos em até 120 vezes, respeitando-se a parcela mínima de R\$ 100,00 (inciso II, § 1º, art. 40). Além do mais, o beneficiado não pode injustificadamente deixar vencer três parcelas sob pena do fim da regalia e conforme o caso, haverá continuação da cobrança (§ 3º). Preceitua o § 4º. que havendo o cancelamento do benefício, apurar-se-á o valor original da dívida, incidindo os acréscimos legais até a data da rescisão (I), porém, serão diminuídas do montante originário as parcelas pagas, inclusive sofrendo incidência dos acréscimos da lei até a data da extinção da benesse (II).

Por fim, o art. 41 afirma que ao aderir ao programa, o empregador reconhece de forma irreatável e irrevogável os débitos referentes ao INSS (I); igualmente, aceita de forma plena todas as condições determinadas sem o direito de retratação (II); e também conforme inciso III, não isenta o tomador das contribuições com vencimento a partir de 30 de abril de 2013.

3.4 O SIMPLES DOMÉSTICO

Não obstante as críticas feitas à Lei Complementar nº. 150/2015 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 (art. 31), o chamado Simples Doméstico disposto nos arts. 31 ao 35 da NLTD. O preenchimento dos dados cadastrais, informações previdenciárias, trabalhistas e fiscais além da inscrição do próprio empregador são feitas por meio de sistema eletrônico disponibilizado na rede mundial de computadores (art. 32), a utilização por outra forma que não eletrônica ficou por ser regulamentada pela CEF e pelo Ministério da Fazenda (MF), conforme parágrafo único.

O Simples Doméstico foi disciplinado – conforme mandamento do art. 33, *caput* – por ato composto entre os Ministérios de Estado da Fazenda, da Previdência Social e do Trabalho e Emprego, estes últimos separados à época da promulgação da lei. Desta forma, foi editada a Portaria Interministerial MF/MPS/MTE nº. 822/2015 que dispôs sobre o recolhimento, a apuração e a distribuição dos valores auferidos pelo Simples Doméstico. Além do que, a citada Portaria deliberou acerca do sistema eletrônico de registro das obrigações previdenciárias, trabalhistas e fiscais, também do recolhimento dos tributos, seu cálculo e dos encargos trabalhistas vinculados ao Simples Doméstico (§ 1º). Assim, preceitua a referida Portaria:

Art. 2º. A inscrição do empregador e a entrada única de dados cadastrais e de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais no âmbito do Simples Doméstico dar-se-á mediante registro no Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial, instituído pelo Decreto 8.373, de 11 de dezembro de 2014.

Dispõe o § 2º. do art. 33 da NLTD 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 quitados (I). Outrossim, elas devem ser registradas no programa até o vencimento do pagamento (II). Por fim, o § 3º. afirma que tanto o sistema eletrônico, quanto o Simples Doméstico substituem a entrega das informações por meio físico, inclusive os formulários referentes à recolha do FGTS.

O Simples Doméstico trata-se de um sistema cujo objetivo é garantir o recolhimento mensal em um só documento (art. 34, *caput*): da contribuição previdenciária, a cargo do trabalhador/segurado, entre 8 e 11% a depender do seu salário de contribuição conforme tabela do art. 20 da Lei nº. 8.212/1991 (I); da contribuição patronal previdenciária de 8% para a seguridade social (II), sendo que anteriormente eram 12%, conforme redação antiga do art. 24 da Lei nº. 8.212/1991; da contribuição social em 0,8% para o empregador financiar o seguro

contra acidentes do trabalho (III); de recolhimento para o FGTS na importância de 8 e 3,2%, também a cargo do empregador como já estudado (incisos IV e V, respectivamente); e por fim, do imposto sobre a renda como determina o inciso I, art. 7º. da Lei nº. 7.713/1988, retido na fonte (VI). Lembra-se que deve o empregador fornecer mensalmente cópia deste documento ao trabalhador (§ 6º).

Informa o § 1º., também do art. 34, 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 (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 218). O § 2º. aduz que o desconto da contribuição previdenciária e do IRRF, incisos I e VI respectivamente, serão encargos do empregado, porém feitas pelo empregador, ou seja, apesar de alguns descontos ocorrerem 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 (SANTOS, Ana, 2015, p. 217). Inclusive deverá fazê-lo até o dia sete do mês seguinte ao da competência, que é o mesmo prazo para pagamento da remuneração ao empregado (art. 35, *caput*). 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, §§ 1º. e 2º., art. 35.

O recolhimento através do Simples Doméstico passaria a ser exigido 120 dias após a publicação da LC nº. 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 nº. 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 através do artigo único da Portaria Conjunta MF/MTPS nº. 866/2015. Apesar do atraso e das complicações iniciais na implantação do sistema, acredita-se que a unificação proporcionada pelo Simples Doméstico facilitará muito ao empregador o recolhimento dos respectivos valores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho buscou comprovar a melhora na situação jurídico-trabalhista dos empregados domésticos brasileiros com a promulgação da Lei Complementar nº. 150/2015 – que regulamentou a Emenda Constitucional nº. 72/2013 – através do estudo a seus artigos, da sua aplicação e das suas consequências. Para tanto, foi necessário analisar-se o histórico legislativo a fim de se conhecer a evolução geral e a partir disso, comparar-se com o estado atual do ordenamento jurídico referente aos servidores do lar.

No primeiro capítulo, procurou-se estudar o histórico das relações empregatícias domésticas no Brasil, com sua origem na mão de obra escrava advinda do Continente Africano para o desempenho de tarefas residenciais. Explanou-se o conceito atual de empregado doméstico adentrando-se no estudo dos requisitos necessários para a configuração da referida relação. Desmistificou-se a ideia de que há apenas a empregada doméstica, tradicional figura da mulher com avental que realiza tarefas eminentemente de limpeza e de conservação em âmbito residencial, ressaltando a possibilidade de que qualquer relação empregatícia – obedecendo aos requisitos de continuidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade, cujo trabalhador seja maior de 18 anos e que obre para empregador pessoa física, sem que este obtenha lucro as suas custas – pode ser considerada doméstica. Corroborando com esta hipótese, foram exemplificadas outras espécies de empregados domésticos conforme doutrina e jurisprudência nacionais, a exemplo do enfermeiro, do motorista, do caseiro, dos pilotos de avião e de helicóptero. Durante a análise destes requisitos, foi destacada a positividade pela NLTD do critério objetivo para configuração da continuidade, sendo considerado doméstico o empregado que obre mais de dois dias por semana para o mesmo empregador.

Para comparar-se a situação dos empregados residenciais brasileiros a de outros países, foram mostrados os conceitos e os principais aspectos da legislação empregatícia doméstica de nações europeias, cujos ordenamentos jurídicos estão entre os mais avançados, e, também, de países sul-americanos, grupo do qual o Brasil faz parte, a fim de se obter uma comparação mais realista. Dentre os pontos analisados das legislações estrangeiras, mereceu destaque o ordenamento jurídico alemão, o qual considera a empregada que obra por dia (diarista) como doméstica, diferentemente do que acontece no Brasil. Também a legislação argentina – que ao contrário da brasileira – exclui os enfermeiros da possibilidade de figurarem no vínculo empregatício doméstico.

Explanando-se sobre a evolução legislativa da relação empregatícia doméstica no Brasil, foram apontados no segundo capítulo os aspectos principais dos diplomas que alteraram as condições dos servidores do lar ao longo do tempo. Destacou-se o primeiro diploma a tratar do tema em Terras Tupiniquins – as Ordenações Filipinas de 1603, passando-se por diversas manifestações legislativas com maior ou menor grau de influência na vida destes trabalhadores, mas que de alguma maneira colaboraram para se chegar ao estágio atual com a Lei Complementar nº. 150/2015.

Os primeiros diplomas legais a tratarem do assunto das relações de trabalho, o faziam de forma a regulamentar os vínculos dos locadores de serviços, pois em diversas situações podiam ser aplicados às relações empregatícias domésticas, como a chamada Lei de 13 de setembro de 1830 e o Decreto nº. 2.827/1879. Da mesma forma, operou o Código Civil de 1916, porém com algumas regras especiais às relações locatícias, como o prazo máximo de vigência de quatro anos, a obrigatoriedade do aviso-prévio, a previsão de motivos para a justa causa a ser dada pelo empregador.

Também se mencionou o primeiro diploma legal brasileiro a tratar especificamente dos trabalhadores em serviços domésticos, o Decreto nº. 16.107/1923, inclusive com a definição das atividades que poderiam ser enquadradas como tal. O mencionado Decreto restringia sua aplicação apenas ao Distrito Federal, à época Rio de Janeiro, porém, foi de grande importância a exigência para o desempenho de trabalho residencial a expedição de uma carteira de identificação efetuada por órgãos estatais. Inclusive, alguns dispositivos constantes neste diploma legal só voltaram a ser aplicados aos empregados domésticos com a Emenda Constitucional nº. 72/2013, como por exemplo, indenização e assistência por acidente do trabalho e multa nas hipóteses de infração às leis trabalhistas domésticas.

Outrossim enfatizou-se: a CLT, que inicialmente não se aplicou aos domésticos e posteriormente apenas de forma subsidiária; a Lei nº. 5.859/1972 que foi editada especialmente à categoria dos empregados do lar, apesar de não atender a todos os anseios da categoria; a Convenção nº. 189 da OIT que teve fundamental importância no impulso da condição destes empregados em vários países, inclusive no Brasil; e a promulgação da Emenda Constitucional nº. 72/2013 na busca pela equiparação com as outras categorias de trabalhadores, sendo que o art. 7º. da Constituição de 1988 passou a ser aplicado aos domésticos quase em sua totalidade.

Ademais, de acordo com julgamentos recentes pelo Supremo Tribunal Federal, mostrou-se neste trabalho a possibilidade de os estados brasileiros fixarem piso salarial aos empregados domésticos, mesmo que tal direito não esteja previsto expressamente no novo rol do parágrafo único do art. 7º. da CRFB/1988.

Por fim, no terceiro capítulo, foram analisados os artigos e os institutos implementados pela novel LC nº. 150/2015 – responsável pela regulamentação da Emenda Constitucional nº. 72/2013. Mais do que regulamentar, a lei em estudo teve relevante papel na efetivação dos novos direitos trabalhistas, pois alguns dispositivos do art. 7º. permaneceriam inócuos aos domésticos sem a edição desta lei, assim, a NLTD ajudou a concretizar e a instrumentalizar os objetivos da Emenda Constitucional nº. 72/2013 na vida de milhões de empregados domésticos.

Dentre os principais aspectos da Lei Complementar nº. 150/2015, ressaltou-se o novo contrato de trabalho doméstico, com a possibilidade do regime de tempo parcial, do regime de compensação de horas, da jornada de 12 horas trabalhadas por 36 de descanso, do empregado acompanhar o empregador em viagem. Outrossim, a lei exigiu o registro de ponto ainda que o empregador disponha de apenas um obreiro doméstico. Também se mostrou como se darão os descontos no salário do empregado residencial e a viabilidade do pagamento em dinheiro referente ao vale-transporte. Outra grande novidade foi o depósito prévio referente ao FGTS, ao que tudo indica, o legislador vislumbrou a possibilidade de o empregador não conseguir arcar – em caso de dispensa – com a multa dos 40% sobre o saldo depositado no momento da rescisão. Também merecem destaque as previsões na Nova Lei do Trabalho Doméstico que buscaram concretizar a integração do empregado doméstico à Previdência Social, com dispositivos próprios e modificações em outros diplomas legais. Ao empregador doméstico buscou-se facilitar o recolhimento das verbas trabalhistas e previdenciárias, bem como a propiciar a quitação de valores atrasados. Para isso foram implementados o Simples Doméstico e o Programa de Recuperação Previdenciária.

No discurrir deste ensaio foi demonstrada a responsabilidade do empregador pelo arquivamento dos documentos probantes do cumprimento das obrigações trabalhistas, fiscais e previdenciárias, enquanto não prescreverem. Também foi demonstrado como ocorrerá a 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 estudado também, como ocorrerá a fiscalização quanto ao cumprimento das normas de emprego doméstico.

Apesar das críticas feitas à Lei Complementar nº. 150/2015, é possível concluir que após sua edição, os empregados domésticos avançaram mais uma vez em busca da igualdade justralhista, pois a lei em estudo 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 continuassem em direção à dignidade da pessoa humana, objetivo maior da Constituição de 1988.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Candido Mendes de. **Código Philippino ou ordenações e leis do Reino de Portugal recopiladas por mandado del-Rey D. Philippe I.** 14. ed. Rio de Janeiro: Typographia do Instituto Philomathico, 1870.

ALMEIDA, Dayse Coelho de. Trabalho doméstico: aspectos da lei 11.324/2006. **Revista Ciência Jurídica do Trabalho**, Belo Horizonte, v. 10, n. 64, p. 22-35, ago. 2007. Bimestral.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; CORDEIRO, Lucas Raggi Tatagiba. O Novo Contrato de Trabalho do Empregado Doméstico. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 27, n. 313, p. 44-58, jul. 2015. Mensal.

ARGENTINA. *Ley n.º 26.844, de 13 de marzo de 2013. Regimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares.* Buenos Aires, 03 abr. 2013. Disponível em: <<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>>. Acesso em: 24 dez. 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BARROS, Clemilton da Silva. A Convenção 189 da OIT e a ampliação dos direitos dos trabalhadores domésticos no Brasil. **Revista da AGU – Advocacia-Geral da União**, Brasília, v. 10, n. 33, p. 65-85, set. 2012. Trimestral.

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. 11, p. 219-232, dez. 2014. Anual. Disponível em: <<http://www.bibliotekevvirtual.org/revistas/Metodista-SP/RCD/v11n11/v11n11a09.pdf>>. Acesso em: 04 jan. 2016.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A ampliação da proteção jurídica dos empregados domésticos. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 24, n. 287, p. 87-108, mai. 2013. Mensal.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 20 dez. 2015.

_____. **Decreto n.º 2.827, de 15 de março de 1879.** Dispondo o modo como deve ser feito o contrato de locação de serviços. 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: 04 jan. 2016.

_____. **Decreto n.º 3.197, de 5 de outubro de 1999.** Promulga a Convenção n.º 132 da Organização Internacional do Trabalho - OIT sobre Férias Anuais Remuneradas (revista em 1970), concluída em Genebra, em 24 de junho de 1970. Brasília, 28 out. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3197.htm>. Acesso em: 16 abr. 2016.

_____. **Decreto n.º 6.481, de 12 de junho de 2008.** Regulamenta os artigos 3º., alínea “d”, e 4º. da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição

das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo nº. 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto nº. 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências. Brasília, 13 jun. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm>. Acesso em: 19 dez. 2015.

_____. **Decreto nº. 16.107, de 30 de julho de 1923.** Aprova o regulamento de locação dos serviços domésticos. 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: 05 jan. 2016.

_____. **Decreto nº. 25.696, de 20 de outubro de 1948.** Manda executar os Atos firmados em Montreal, a 09 de outubro de 1946, por ocasião da 29ª. Sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Rio de Janeiro, 24 nov. 1948. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1940-1949/decreto-25696-20-outubro-1948-454771-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08 abr. 2016

_____. **Decreto nº. 95.247, de 17 de novembro de 1987.** Regulamenta a Lei nº. 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o Vale-Transporte, com a alteração da Lei nº. 7.619, de 30 de setembro de 1987. Brasília, 18 nov. 1987. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm>. Acesso em: 05 jan. 2016.

_____. **Decreto-Lei nº. 293, de 28 de fevereiro de 1967.** Dispõe sobre o seguro de acidentes do trabalho. Brasília, 28 fev. 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/Del0293.htm>. Acesso em: 05 jan. 2016.

_____. **Decreto-Lei nº. 3.078, de 27 de fevereiro de 1941.** Dispõe sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico. 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: 05 jan. 2016.

_____. **Decreto-lei nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 21 dez. 2015.

_____. **Decreto-Lei nº. 7.036, de 10 de novembro de 1944.** Reforma da Lei de Acidentes do Trabalho. Brasília, 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: 05 jan. 2016.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Comissão Nacional de Classificação. **Classificação Nacional de Atividades Econômicas.** 2016. Disponível em: <<http://cnae.ibge.gov.br/?view=classe&tipo=cnae&versao=9&classe=97005>>. Acesso em: 06 jan. 2016.

_____. **Lei Complementar nº. 103, de 14 de julho de 2000.** Autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir o piso salarial a que se refere o inciso V do art. 7º. da Constituição Federal, por aplicação do disposto no parágrafo único do seu art. 22. Brasília, 17 jul. 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Leis/LCP/Lcp103.htm>. Acesso em: 05 jan. 2016.

_____. **Lei Complementar nº. 150, de 1º. de junho de 2015.** Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº. 8.212, de 24 de julho de 1991, nº. 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº. 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º. da Lei nº. 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº. 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº. 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Brasília, 02 jun. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 21 dez. 2015.

_____. **Lei nº. 556, de 25 de junho de 1850.** Código Comercial. Rio de Janeiro, 1º. jul. 1850. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LIM/LIM556.htm>. Acesso em: 04 jan. 2016.

_____. **Lei nº. 3.071, de 1º. de janeiro de 1916.** Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 05 jan. 1916. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm>. Acesso em: 04 jan. 2016.

_____. **Lei nº. 5.859, de 11 de dezembro de 1972.** Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Brasília, 12 dez. 1972. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm>. Acesso em: 21 dez. 2015.

_____. **Lei nº. 8.009, de 29 de março de 1990.** Dispõe sobre a impenhorabilidade do bem de família. Brasília, 30 mar. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8009.htm#art3i>. Acesso em: 14 abr. 2016.

_____. **Lei nº. 8.212, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, 25 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8212cons.htm>. Acesso em: 28 dez. 2015.

_____. **Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 25 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 15 abr. 2016.

_____. **Lei nº. 8.742, de 7 de dezembro de 1993.** Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Brasília, 8 dez. 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8742.htm>. Acesso em: 23 dez. 2015.

_____. **Lei nº. 11.340, de 7 de agosto de 2006.** Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º. do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Brasília, 8 ago. 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_at_02004-2006/2006/lei/111340.htm>. Acesso em: 16 abr. 2016.

_____. **Mensagem nº. 197, de 1º. de junho de 2015.** Brasília, 2 jun. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Msg/VEP-197.htm>. Acesso em: 16 abr. 2016.

_____. **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=BBBCD66DC4BC1A333DA7B337DBF2656F7.proposicoesWeb2?codteor=1006246&filename=Tramitacao-PEC+478/2010>. Acesso em: 10 abr. 2016.

_____. **Portaria Conjunta MTPS/MF n.º. 866, de 04 de novembro de 2015.** Prorroga o prazo para o recolhimento relativo ao regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico (Simples Doméstico) no mês de novembro de 2015. Brasília, 05 nov. 2015. Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=69128>>. Acesso em: 17 abr. 2016.

_____. **Portaria Interministerial MF/MPF/MTE n.º. 822, de 30 de setembro de 2015.** Disciplina o regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico (Simples Doméstico) e dá outras providências. Brasília, 1º. out. 2015. Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=68242&visao=anotado>>. Acesso em: 17 abr. 2016.

_____. **Projeto de Lei do Senado n.º. 224 de 2013.** Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico, e dá outras providências. Brasília, 07 jun. 2013. Disponível em: <<http://www.senado.leg.br/atividade/rotinas/materia/getPDF.asp?t=129645&tp=1>>. Acesso em: 21 abr. 2016.

_____. **Proposta de Emenda à Constituição n.º. 478 de 2010.** Revoga o parágrafo único do art. 7º. da Constituição Federal, para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Brasília, 14 abr. 2010. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=755258&filename=PEC+478/2010>. Acesso em: 10 abr. 2016.

_____. **Resolução CODEFAT n.º. 754, de 26 de agosto de 2015.** Regulamenta os procedimentos para habilitação e concessão de Seguro-Desemprego para empregados domésticos dispensados sem justa causa na forma do art. 26 da Lei Complementar n.º. 150, de 1º. de junho de 2015. Brasília, 28 ago. 2015. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C816A4F4D22E3014F754D06065473/Res754.pdf>>. Acesso em: 17 abr. 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. **ADI 4.432-PR.** Requerente: Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC). Interessados: Governador do Estado do Paraná, Assembleia Legislativa do Estado do Paraná e Federação das Indústrias do Estado do Paraná. Relator: Ministro Dias Toffoli. Diário de Justiça Eletrônico. Brasília, 05 set. 2011. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=1424017>>. Acesso em: 12 mai. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª. Região. **Recurso Ordinário n.º. 0010800-34.2014.5.01.0070.** Recorrente: Thiago de Aniceto Vieira. Recorridos: Norte Fisio Serviço de Fisioterapia Ltda – ME, Nortecor Hospital de Clínicas Ltda, Log-health Logística Gestão em Saúde de Terapia Intensiva EIRELI – EPP. Relatora: Juíza Claudia Regina Vianna Marques Barrozo. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Rio de Janeiro, 02 mar. 2016. Disponível em: <http://consultapje.trt1.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=NpXeDwOgJj8%3D&p_idpje=PkUQCAuzk1M%3D&p_num=PkUQCAuzk1M%3D&p_npag=x>. Acesso em: 26 mar. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. Região. **Recurso Ordinário nº. 0001228-04. 2013.5.02.0089**. Recorrente: Paulete Fogaça. Recorrido: Ruth Salém Sader. Relator: Juiz Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Diário Oficial Eletrônico do TRT da 2ª. Região. São Paulo, 29 ago. 2014. Disponível em: <<http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/ConsultaDOE/ConsultaCompleto.do>>. Acesso em: 22 dez. 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª. Região. **Recurso Ordinário nº. 00602-2007.061-03-00-5**. Recorrente: Maria das Graças Lenzi Resende. Recorrido: José Benedito Ribeiro. Relatora: Juíza Convocada Maria Cecília Alves Pinto. Diário da Justiça. Belo Horizonte, 30 jan. 2008. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=6874266>. Acesso em: 23 dez. 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª. Região. **Recurso Ordinário nº. 0089300-37.1993.5.04.0921**. Recorrente: Ceneir dos Santos. Recorridos: Carlos Alberto Chiarelli e Arabela Estrela. Relator: Juiz Armando Cunha Macedônia Franco. Diário da Justiça. Porto Alegre, 05 jun. 1995. Disponível em: <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:Df5FGgaR5YEJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcp.baixar?c=5080077++inmeta:DATA_DOCUMENTO:1995-04-18..2015-12-29++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 21 dez. 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª. Região. **Agravo de Petição 00228-1996-003-12-85-7**. Agravante: Benta Semler Viscardi. Agravada: Dalma Maria Batista. Relator: Juiz Nivaldo Stankiewicz. Diário da Justiça. Florianópolis, 10 dez. 2015. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?pidDoc=313032&plocalConexao=sap2&ptipo=PDF>>. Acesso em: 08 mai. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. Região. **Recurso Ordinário nº. 4.987/2000**. Recorrente: Pedro Lopes Arná. Recorrido: Antônio Marcos da Silva Batista. Relator: Juiz Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva. Diário da Justiça. Campinas, 28 jan. 2002. Disponível em: <www.trt15.jus.br/voto/spaj/2002/004/00441402.doc>. Acesso em: 07 abr. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº. 271-76.2012.5.24.0072**. Recorrente: Alisce Francisca de Paula. Recorrida: Eunice Bottene Gorga. Relator: Ministro Douglas Alencar Rodrigues. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília, 04 dez. 2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20271-76.2012.5.24.0072&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAND4AAN&dataPublicacao=04/12/2015&localPublicacao=DEJT&query=dom%20E9stica%20and%20%20and%20dias%20and%20por%20and%20semana>>. Acesso em: 21 dez. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº. 1132-47.2011.5.01.0069**. Recorrente: Elisângela Celestino Moraes da Silva. Recorrida: Mariana Moulin Albuquerque. Relator: Ministra Maria de Assis Calsing. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília, 24 abr. 2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201132-47.2011.5.01.0069&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAHnuAAJ&dataPublicacao=24/04/2015&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 26 mar. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº. 1933-13.2010.5.15.0067**. Recorrente: Maria Cecília da Silva. Recorrida: Maria Cristina Osti Fregonezi. Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília, 06 nov. 2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201933-13.2010.5.15.0067&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAODKAAC&dataPublicacao=06/11/2015&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 09 mai. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº. 41700-07.2003.5.15.0034**. Recorrente: Venícia da Silva Silvério. Recorrida: Valéria Baldassari Ribeiro. Relator: Ministro José Simpliciano Fontes de Faria Fernandes. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília, 07 abr. 2009. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2041700-07.2003.5.15.0034&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAApgYAA C&dataPublicacao=07/04/2009&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 17 abr. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº. 377**. Diário da Justiça. Brasília, 05 mai. 2008. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-377>. Acesso em: 18 dez. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº. 444**. Diário da Justiça. Brasília, 26 nov. 2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444>. Acesso em: 16 abr. 2016.

BRUGINSKI, Marcia Kazenoh. A Concretização do Direito Humano ao Trabalho Decente para os Empregados Domésticos: Enfoque na Convenção 189 da OIT e na Emenda Constitucional 72/2013. **Revista do TRT da 9ª. Região**, Curitiba, v. 2, n. 17, p. 105-116, abr. 2013. Mensal. Disponível em: <[http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/index.jsp?edicao=2054&ipg=92767&keywords=A Concretização do Direito Humano ao Trabalho Decente para os Empregados Domésticos](http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/index.jsp?edicao=2054&ipg=92767&keywords=A%20Concretiza%C3%A7%C3%A3o%20do%20Direito%20Humano%20ao%20Trabalho%20Decente%20para%20os%20Empregados%20Dom%C3%A9sticos)>. Acesso em: 09 abr. 2016.

CALVET, Felipe Augusto. A evolução da legislação do trabalhador doméstico. **Revista do TRT da 9ª. Região**, Curitiba, v. 2, n. 17, p. 60-67, abr. 2013. Mensal. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em: 04 jan. 2016.

CARRION, Valentin. **CLT: Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas – Legislação Complementar – Jurisprudência**. 40. ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2015.

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

CASTRO, Nancy Toledo de; AGUIAR, Lais Silva; MUNHOZ, Andréa Rodrigues de Oliveira. Os trabalhadores domésticos e os direitos sociais no direito do trabalho. **Revista das Faculdades Integradas Vianna Júnior**, Juiz de Fora, v. 6, n. 1, p. 112-139, jun. 2015. Semestral.

CHILE. **Código del trabajo**. Santiago, fev. 2016. Disponível em: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-59096_recurso_1.pdf>. Acesso em: 23 dez. 2015.

COTRIM, Gilberto Vieira. **História Global: Brasil e geral**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

DAMATTA, Roberto. **O que faz o brasil, Brasil?** 5. ed. Rio de Janeiro: Rocco, 1991.

DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. Os Direitos Sociotrabalhistas Como Dimensão dos Direitos Humanos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 79, n. 2, p. 199-219, jun. 2013. Trimestral. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/1295387/7779165/2013_revista_tst_v79_n2.pdf>. Acesso em: 08 abr. 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. A Emenda Constitucional nº. 72/2013 e o Futuro do Trabalho Doméstico. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 39, n. 150, p. 11-30, abr. 2013. Bimestral.

FREYRE, Gilberto. **Casa-grande & senzala: Formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal**. 48. ed. São Paulo: Global, 2003.

GAMBA, Juliane Caravieri Martins. Aplicabilidade da Convenção 189 da OIT – trabalhadores domésticos – no ordenamento jurídico brasileiro: em busca do direito humano ao trabalho digno. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 37, n. 144, p.123-160, dez. 2011. Bimestral.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, Ana Virginia Moreira; TORTELL, Lisa. A Convenção 189 da OIT e sua ratificação pelo Brasil: Principais disposições e compatibilidade com a lei brasileira. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 41, n. 162, p. 139-163, abr. 2015. Bimestral.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

GONÇALVES, Emílio; GONÇALVES, Emílio Carlos Garcia. **Direitos sociais dos empregados domésticos: na nova Constituição**. 4. ed. São Paulo: LTr, 1996.

ILO. **Convenção nº. 189, de 16 de junho de 2011**. Convenção sobre o trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos. Genebra, 16 jun. 2011a. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460>. Acesso em: 06 jan. 2016.

_____. **Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection**. 2013. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf>. Acesso em: 06 jan. 2016.

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. 17, p. 82-92, abr. 2013. Mensal. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=17&edicao=2054>>. Acesso em: 10 abr. 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra *et al.* **A Nova Lei do Trabalho Doméstico: comentários à Lei Complementar nº. 150/2015.** São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico.** 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade.** 3. ed. 24. tiragem. São Paulo: Malheiros, 2015.

MELO, Guilherme Orlando Anchieta; LORENTZ, Lutiana Nacur. Uma abordagem interdisciplinar do trabalho análogo ao de escravo nas clivagens: trabalho forçado, degradante e desumano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª. Região**, Belo Horizonte, v. 54, n. 84, p. 263-27, dez. 2011. Semestral. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/74737/2011_melo_guilherme_abordagem_interdisciplinar.pdf?sequence=1>. Acesso em: 17 abr. 2016.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional.** 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MEZZAROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de Metodologia da Pesquisa em Direito.** 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MORAES FILHO, Evaristo de; **A Justa Causa na Rescisão do Contrato de Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 1996.

NEIVERTH, Elisabeth Mônica Hasse Becker; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. A licença-maternidade e sua ampliação facultativa. **Revista do TRT da 9ª. Região**, Curitiba, v. 34, n. 63, p. 175-188, dez. 2009. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_o_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexadoPlc=1608671>. Acesso em: 07 mai. 2016.

OLIVEIRA, Alexandre Nery de. A Relação de Trabalho Doméstico Segundo a Emenda Constitucional 72. **Revista do TRT da 10ª. Região**, Brasília, v. 19, n. 19, p. 8-18, jun. 2015. Anual. Disponível em: <<http://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/46/17>>. Acesso em: 09 abr. 2016.

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

PARAGUAI. **Ley nº. 213, de 29 de agosto de 1993. Código del trabajo.** Assunção, 29 ago. 1993. Disponível em: <<http://digesto.senado.gov.py/index.php?pagina=leyes&id=2605>>. Acesso em: 24 nov. 2015.

PERROT, Michelle. **Os excluídos da história: Operários, mulheres e prisioneiros.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2003.

PORTUGAL. **Decreto-lei nº. 235, de 24 de outubro de 1992**. Disponível em: <<https://dre.pt/application/dir/pdf1sdip/1992/10/246A00/49464951.pdf>>. Acesso em: 24 dez. 2015.

SAAD, Eduardo Gabriel. Vigilante noturno de rua residencial. **Suplemento Trabalhista**, São Paulo, v. 32, n. 158, p. 866-867, dez. 1996. Anual.

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.

SANT'ANNA, Valéria Maria. **Guia Prático do Empregado Doméstico: Lei Complementar nº. 150, de 1º. de junho de 2015**. São Paulo: Edipro, 2015.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 38. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. De “pessoa da família” a “diarista”: domésticas, a luta continua! **Revista Jurídica Consulex**, Brasília, v. 17, n. 391, p. 42-48, 1º. mai. 2013. Quinzenal.

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

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

_____. **Direito Internacional do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

_____. Os Direitos Humanos do Trabalhador. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 73, n. 3, p. 15-27, set. 2007. Trimestral. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312862/Os+direitos+humanos+do+trabalhador>>. Acesso em: 09 abr. 2016.

UNESCO. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris, 10 dez. 1948. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>>. Acesso em: 09 abr. 2016.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. São Paulo: Saraiva, 1975.

VILLATORE, Marco Antônio César. **Inovações no Direito do Trabalho Doméstico**. Curitiba: Juruá, 2016.