

CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR REINALDO RAMOS

FACULDADE REINALDO RAMOS

CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

TÂNIA BARBOSA COUTINHO BEZERRA

A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR DOMÉSTICO NO BRASIL

CAMPINA GRANDE – PB

2016

TÂNIA BARBOSA COUTINHO BEZERRA

A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR DOMÉSTICO NO BRASIL

Trabalho Monográfico apresentado à coordenação do Curso de Direito da Faculdade Reinaldo Ramos – FARR, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Esp. Jardon Souza Maia

**Campina Grande – PB
2016**

TÂNIA BARBOSA COUTINHO BEZERRA

A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR DOMÉSTICO NO BRASIL

Aprovada em: ____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. (o) Esp. JARDON SOUZA MAIA

Faculdade Reinado Ramos FARR

Orientador

Prof. (a) Ms OLÍVIA MARIA CARDOSO GOMES

Faculdade Reinado Ramos FARR

1º Examinador

Prof. Ms RODRIGO SILVEIRA RABELLO DE AZEVEDO

Faculdade Reinado Ramos FARR

2º Examinador

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA DA CESREI

B574e Bezerra, Tânia Barbosa Coutinho.
A evolução dos direitos do trabalhador doméstico no Brasil / Tânia
Barbosa Coutinho Bezerra. – Campina Grande, 2016.
66 f.

Monografia (Graduação em Direito) Faculdade Reinaldo Ramos-FAAR -
Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos-CESREI.
Orientador: Prof^o. Esp. Jardon Souza Maia.

1. Direito do Trabalho - Brasil. 2. Empregado Doméstico – Direitos Sociais
Trabalhistas. I. Maia, Jardon Souza. II. Título.

CDU 349.2(81)(043)

Ao meu esposo, Julihermes, companheiro, incentivador e presente em todos os momentos, aos meus filhos Rafael e Gabryelle, por quem procuro ser uma pessoa melhor a cada dia, aos meus pais, a minha irmã, fonte inspiradora, e aos meus irmãos, amo vocês.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a conclusão desta monografia a DEUS, a Ele toda honra e toda a glória, hoje e para todo o sempre.

Ao meu marido Julihermes Bezerra, que tanto incentivou para que eu pudesse estar concluindo este projeto na minha vida, não me deixando desistir e me apoiando nos piores momentos, aos meus filhos Rafael e Gabryelle que tão pacientes e compreensivos foram, principalmente neste momento final de tantas tribulações, família amo vocês, juntos somos mais fortes.

Agradeço ao meu Professor e Orientador Jardon Maia, homem de caráter firme e detentor de grande conhecimento, mestre incondicional, que me acompanhou neste momento final, o meu sincero agradecimento.

A banca que não poderia ter sido melhor escolhida, composta pela professora Olívia Maria, que mesmo tendo conhecido no final do curso, com a qual tive pouca convivência se mostrou de uma atenção e carinho ímpar, lhe agradeço muito, pois, pela sua atenção tive minhas forças renovadas. Ao grande amigo e mestre professor Rodrigo Rabello, alegria e entusiasmo em forma de pessoa, professor por excelência, ser atencioso e prestativo, enfim digo e afirmo minha banca não poderia ser melhor.

Ao sempre professor e amigo Rodrigo Reul sempre presente, com sua simplicidade e palavra amiga sempre ajudando e se fazendo presente nas nossas vidas, principalmente nos momentos mais difíceis, te agradeço.

A professora Cosma, a “bela”, que com sua paciência, atenção e carinho me orientou neste momento final, sempre com um sorriso no rosto pela direção certa.

A todos os professores desta instituição, aos quais tive o prazer de conviver e aprender ao longo destes cinco anos, como houveram lições ao longo desta caminhada..., e que se fosse enumerar aqui poderia cometer injustiças, enfim a todos que contribuíram de forma direta e indireta para este momento o meu sincero agradecimento.

A professora Rebeca que por motivos alheios não está nesta instituição, mas tem toda a minha admiração e respeito. Poderia defini-la como a fada madrinha das

causas impossíveis, pois a sua determinação, traz uma energia sobrenatural aos que lhe rodeiam.

A minha querida turma, com a qual tive o prazer de conviver por curtos 5 (cinco) anos, poxa como passou rápido, mas sei este não é o fim..., este é apenas o começo deste grande laço que fizemos.

As minhas grandes amigas que fizeram as minhas noites muito mais felizes: Josineide, Katiane, Mariana, Andrea e claro que não tinha como esquecer a minha amiga Ingrid (que por motivos particulares voltou para sua terra, nós abandonando, mas foi minha grande incentivadora no início deste curso), a vocês meninas, que estiveram comigo compartilhando muitos momentos, sejam de alegrias, vitórias, derrotas, tristezas..., valeu por tudo.

Ao "Seu João" (in memoriam) que tanta atenção teve para comigo, sempre com um sorriso no rosto e uma boa história para contar, alegrando o momento do lanche.

Ao Fábio que em todos estes anos, não vi um só dia de mau humor, sempre atencioso às nossas solicitações, Fábio você foi 10 (dez).

A Luciana sempre chafona na hora da aplicação das provas...rsrsrsr, mas sempre prestativa e atenciosa.

A todos que fazem parte da FARR, obrigado por tudo, foi um tempo precioso na minha vida, e vocês fizeram parte desta história.

“A história da sociedade até aos nossos dias é a história da luta de classes.”

Karl Marx

RESUMO

O presente trabalho tem a finalidade de debater sobre a falta de regulamentação de direitos para os empregados domésticos ao longo dos tempos no Brasil. Ademais, trata da falta de atuação dos legisladores aos direitos trabalhistas dos empregados domésticos, trazendo a fundamentação para tal inércia e quais foram os reais e significativos avanços com a regulamentação da Lei Complementar 150/2015. Demonstrar a evolução dos direitos dos empregados domésticos ao longo dos anos, desde a sua primeira definição até as atuais mudanças legislativas com a implantação da Lei Complementar 150/2015, bem como classificar os tipos de empregados domésticos elencados pelo Ministério do Trabalho, enfatizando os pré-requisitos para a inclusão em suas respectivas classificações, são objetivos desse trabalho. Serão expostas de forma pontuada quais foram as principais alterações e conquistas adquiridas para estes trabalhadores com a Lei Complementar 150/2015, com ênfase nos direitos e deveres para os empregados e empregadores supracitados. Uma relevância maior será dada a discriminação que esses trabalhadores sofreram ao longo da história, fundamentalmente no que se refere aos seus direitos e garantias do vínculo empregatício. O levantamento de dados documental foi realizado mediante pesquisa bibliográfica legislativa e estudos concernentes às mudanças das relações trabalhistas entre empregados e empregadores domésticos. O ramo de estudo selecionado é o direito do empregado doméstico, limitado ao direito brasileiro, com recurso na Constituição Brasileira de 1988, as Leis infraconstitucionais, com ênfase na Lei Complementar 150/2015.

Palavras chave: Empregado doméstico, Direito sociais trabalhista, LC 150/2015.

ABSTRACT

This work aims to discuss the lack of rights regulations for domestic employees over time in Brazil. Moreover, this lack of action of the legislators to the labor rights of domestic workers, bringing the reasons for such inaction and what were the real and significant advances in the regulation of Complementary Law 150/2015. Demonstrate the evolution of the rights of domestic workers over the years, since its first setting up the current legislative changes to the implementation of the Complementary Law 150/2015, as well as classify the types of domestic workers listed by the Ministry of Labor, emphasizing the pre Prerequisites for inclusion in their respective classifications, are goals of this work. They will be exposed punctuated form what were the main changes and achievements acquired for these workers with Complementary Law 150/2015, with emphasis on the rights and duties for employees and employers above. Increased relevance will be given to these workers suffered discrimination throughout history, mainly with regard to their rights and guarantees of employment. The survey of documentary data was carried out by legislative literature and studies pertaining to changes in labor relations between employees and domestic employers. The selected branch of study is the right of domestic workers, limited to Brazilian law, using the 1988 Brazilian Constitution, the Laws infraconstitutional, with emphasis on Complementary Law 150/2015.

Keywords: domestic employee, labor social law, LC 150/2015

LISTA DE SIGLAS

CRFB – CONSTITUIÇÃO FEDERAL DA REPÚBLICA DO BRASIL

CLT – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

LC – LEI COMPLEMENTAR

PEC – PROPOSTA DE EMENDA A CONSTITUIÇÃO

EC – EMENDA A CONSTITUIÇÃO

TRT – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO

TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

STF – SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

CTPS – CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

CBO – CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES

ECA – ESTATUDO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

FGTS – FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO

CEF – CAIXA ECONÔMICA FEDERAL

REDOM – PROGRAMA PREVIDENCIÁRIO DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

SINE – SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO

RAIS – RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS

CAGED – CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
CAPÍTULO I - RELAÇÃO DE EMPREGO DO EMPREGADO DOMÉSTICO.....	15
1.1 REQUISITOS.....	22
1.1.1 Forma contínua.....	22
1.1.2 Finalidade não lucrativa.....	24
1.1.3 Trabalho prestado à pessoa ou a família	25
1.1.4 Âmbito residencial.....	25
1.1.5 Duração.....	26
CAPÍTULO II - ESPÉCIES DE EMPREGADOS DOMÉSTICOS.....	29
2.1 Trabalhador dos serviços domésticos gerais.....	30
2.2 Cuidadores de crianças, idosos e enfermos.....	30
2.3 Vigias, porteiros e seguranças pessoais.....	33
2.4 Motorista, piloto e marinheiro.....	34
2.5 Diarista.....	35
CAPÍTULO III - EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL ATÉ A LEI COMPLEMENTAR 150/2015.....	37
CAPÍTULO IV - INOVAÇÕES DA LEI COMPLEMENTAR 150/2015.....	42
4.1 Novo conceito - Diarista	42
4.2 Vedação do trabalho doméstico para menores de 18 anos	43
4.3 Duração do trabalho. Jornada e semana de trabalho	45
4.4 Período de descanso.....	46
4.5 Horas extraordinárias.....	49
4.6 Controle da jornada de trabalho.....	50
4.7 Empregado doméstico que reside no local de trabalho.....	52
4.8 Férias anuais remuneradas	52
4.9 Desconto no salário	53

4.10 Adicional de viagem.....	54
4.11 Justa causa.....	55
4.12 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS.....	56
4.13 Seguro desemprego.....	57
4.14 Salário família.....	59
4.15 Seguro contra acidente de trabalho.....	60
4.16 Simples doméstico.....	61
4.17 REDOM.....	63
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	65
REFERÊNCIAS.....	69
ANEXO.....	72

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem a finalidade de abordar a importância da implantação da Lei Complementar 150/2015, conhecida como a Lei das Domésticas, a qual foi sancionada em 01 de junho de 2015.

Será traçada a linha do tempo até a regulamentação da LC 150/2015. Onde o empregado doméstico foi conceituado pelo Decreto-Lei 3.078/41, mas as leis trabalhistas para o empregado doméstico só começaram a serem abordadas de forma efetiva em 1972 com a Lei 5.859, que estabeleceu alguns direitos e obrigações do empregado doméstico de uma forma muito vaga, em seguida veio a Constituição Federal de 1988, que em seu art. 7º elencou de forma abrangente aos trabalhadores urbanos e rurais os direitos trabalhistas, mas no seu parágrafo único, impôs uma delimitação no que iria caber aos direitos dos empregados domésticos.

Em 2013, através da Proposta de Emenda 72, conhecida como a “PEC DAS DOMÉSTICAS” (Proposta de Emenda a Constituição), veio uma aproximação maior dos empregados domésticos para com os empregados urbanos e rurais, não houve a equiparação, mas foi um ponto primordial para as conquistas e avanços necessários para esta classe trabalhadora. A PEC 72/2013 trouxe as conquistas imediatas e as que continuariam pendentes de regulamentação, em sequência vieram as Leis 11.324/2006 e a 12.964/2014, mas também muito aquém da realidade necessária.

O grande marco realmente vem a ser a Lei Complementar 150/2015 (que revoga a Lei 5.859/72 e regulamenta a EC 72) que estabelece de forma pontuada os direitos basilares ao empregado doméstico vindo quase que equiparar o trabalhador doméstico com os demais trabalhadores urbanos e rurais, o qual será tratado nesta pesquisa de quais e quantas foram as reais e significativas mudanças aos direitos dos empregados domésticos, como também analisar a sua aplicabilidade de acordo com a realidade brasileira, já que o empregador doméstico terá que arcar com uma diferença onerosa para manter este tipo de profissional, já que não possui e nem pode obter quaisquer aferição de lucro com o trabalho do seu empregado doméstico.

Levantar-se-á questões no que tange a aplicabilidade da “Lei das domésticas”, quais serão os reais direitos aplicados, quais serão as mudanças diante da Lei, pontos estes, que serão devidamente ponderadas ao logo do estudo, como também será levantado dúvida sobre o papel do Estado, ou seja, se este está fazendo realmente o seu papel para que seja aplicado os direitos conquistados pelos empregados domésticos pela LC 150/2015.

Serão demonstradas quais as características para que seja enquadrado como um empregado doméstico e tenha direito ao estabelecido na LC 150/2015, ou seja, quais os requisitos que se faz necessário, já que faltando um destes, não se enquadrará na classificação necessária imposta pelo legislador.

Este trabalho de pesquisa trará os tipos de empregados domésticos, já que empregado doméstico, não é só aquele que limpa a casa, cozinha, lava e passa, mas, sim também a babá, o cuidador de idosos e enfermos, o marinheiro de embarcação particular, entre outros que iremos trabalhar ao longo deste estudo.

Por se tratar de uma regulamentação recente serão pontuados os direitos que foram adquiridos de forma inovadora, os que estavam pendentes de regulamentação, como também os que foram alterados como forma de melhoria para o empregado doméstico. Com todas as mudanças, têm-se utilizado de forma cada vez mais abrangente a diarista, assunto que será explanado ao longo deste trabalho de pesquisa.

No que tange ao empregador doméstico, ao longo do trabalho, ficará demonstrado as mudanças que este terá que suportar para manter o empregado doméstico, onde este ponto será melhor abordado no capítulo 4 (quatro) deste estudo de forma mais aprofundada.

Fora aplicado a metodologia por pesquisa doutrinária, notadamente do Direito do trabalho, do Direito Constitucional e de Leis infraconstitucionais. As quais foram extraídas de manuais, livros especializados e do exame de artigos científicos publicados em sites jurídicos sobre o tema.

1. RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de emprego está conceituada na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), nos seus artigos 2º e 3º, na forma de Empregador e Empregado. Onde o Empregador, conforme disposto na CLT no art. 2º: “Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”, e o no art. 3º a definição de Empregado definida como: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Mas no que tange aos empregados domésticos na própria CLT, no seu artigo 7º, inciso I, do referido diploma, houve uma exclusão de forma expressa a esta classe trabalhadora:

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.079, 11.10.1945)
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;

Os empregados domésticos só vieram a ter os seus direitos reconhecidos em 1972, quando se deu a edição de sua própria lei, havendo um reconhecimento da categoria profissional, desta forma vieram a ter e usufruir de direitos social que ainda não lhes era conferido. A Lei nº 5.859/72 trazia normas para o trabalho doméstico, fato este, que fundamenta a vedação expressa que estava presente neste dispositivo, por achar que a Lei por ser específica já abrangia de forma suficiente os empregados domésticos, não lhe sendo necessário outro tipo de regulamentação.

Logo, são requisitos para que o empregado doméstico tenha o seu reconhecimento de vínculo de trabalho as seguintes pontuações: trabalho realizado por pessoa física, de caráter contínuo, que não tenha a finalidade lucrativa, a pessoa ou família, no conjunto familiar segundo o art. 1º, da Lei nº 5.859/72, logo presentes esses requisitos, o empregado doméstico tem seu vínculo empregatício

reconhecido, segundo contextualização de Cristiane Adad e Aloysio Santos em suas obras tratadas neste estudo.

Há de ser notado que, é irrelevante a caracterização do vínculo de emprego como doméstico, pois seja manual ou intelectual, para que se formalize tal situação.

No tocante, ainda à natureza do serviço prestado, deve-se ser observado que a legislação não discrimina, restringe ou especifica qual o tipo de serviço que venha a caracterizar o trabalho doméstico. Porém a única limitação existente é de exclusivo caráter cultural realmente, já que tende-se a limitar tais serviços, ao trabalho manual. Esse limite culturalmente estabelecido não tem, contudo, qualquer suporte ou relevância no âmbito do mundo jurídico.

Ademais seja qual for o tipo de serviço prestado (manual ou intelectual; especializado ou não especializado) não será, deste modo, elemento fático-jurídico da relação empregatícia doméstica.

A jurisprudência e a doutrina têm pensamentos diferentes acerca da conceituação dada pela Lei nº 5.859/72, especificamente quanto à terminologia “continuidade”, diferente da utilizada pela CLT: “não eventual”. É possível apreender a existência de duas interpretações: a 1ª corrente expõe ser desnecessária a diferenciação demonstrando ambas as nomenclaturas a necessidades de “repetição do trabalho durante todo o contrato”; contudo a 2ª corrente, entende que “continuidade” tem correlação com “trabalho ininterrupto”.

A primeira corrente, percebendo como idênticos os termos contínua e não eventual, vê como relevante o conceito abrangido pela nossa legislação, ou seja, o ânimo de manter o nexos entre a prestação de serviço desempenhada pelo empregado e o empregador, independe da nomenclatura adotada para definir esse ânimo.

Logo, a segunda vertente, analisando os termos por meio da interpretação lógico-sistemática e teleológica, entende como um tratamento diferenciado da lei do empregado doméstico, não possuindo assim o mesmo conceito das terminologias não eventual e contínua.

Ademais, se faz necessário ter um bom estudo acerca da análise quanto ao fator determinante que altera a entendimento entre a prestação de serviço contínua e a prestação de serviço não eventual.

O termo usado de serviços contínuo pode levar a entendimentos divergentes e enganosos, pois leva a pensar em serviços diários e sem interrupções, mas, pode não ser bem, já que serviços contínuos podem ser constantes e de forma permanente, mesmo este, não sendo diário.

Se faz necessário que o trabalho executado tenha o seu seguimento que se faz necessário, e que não sofra nenhuma interrupção. Para tanto, um dos pressupostos do conceito de empregado doméstico é a continuidade, inconfundível com a não eventualidade exigida com elemento da relação jurídica advinda do contrato de emprego tratado entre o empregador e o empregado, sempre regido pela CLT. Ora, a continuidade supõe por ser uma ausência de interrupção, enquanto a não eventualidade do serviço que se vincula aos fins normais da atividade da empresa. Logo, se a não eventualidade é uma característica que não depende do tempo, o mesmo não se pode dizer da continuidade, já que a interrupção tem natureza temporal.

Contudo, a jurisprudência tem entendimento divergente à cerca da extensão do conceito “contínua” e qual a aplicação para a caracterização de vínculo empregatício doméstico. Vejamos o que disse a 4ª turma do TRT da 9ª Região, expôs seu entendimento da seguinte forma:

TRT-PR-26-04-2011 EMPREGADA DIARISTA - HABITUALIDADE E CONTINUIDADE - VÍNCULO DE EMPREGO QUE NÃO SE RECONHECE: O conceito de habitualidade, previsto no artigo 3º da CLT, não se aplica ao empregado doméstico, cuja profissão é regulamentada por lei específica, que prevê a continuidade da prestação de serviços, sendo insuficiente a mera habitualidade. Observe-se que continuidade e habitualidade não se confundem. Aquela está intimamente ligada à prestação de labor dia após dia, enquanto esta última vincula-se à necessidade habitual do empregador, que pode não ser diária. A questão é bem esclarecida pelo decreto nº 71.885-73, que reconheceu o direito às férias, no seu artigo 6º, após cada período contínuo de 12 meses. A eventualidade do trabalho da diarista se

caracteriza tanto pela ausência de continuidade como no fato de que a frequência pode ser alterada no curso da relação.¹

De forma contrária, a Primeira Turma do TRT da 16ª Região, Maranhão, decidiu:

TRABALHO DOMÉSTICO. DIVERGENCIA ACERCA DA EXISTENCIA OU NÃO DO VINCULO EMPREGATICIO. CONTINUIDADE. ZONA GRISE - Os parâmetros jurisprudenciais, concernentes à continuidade, para distinguir situações nas quais o trabalho doméstico é prestado com ou sem vínculo, leva em conta, em princípio, o número de dias trabalhados por semana. Assim, a priori, se há trabalho em até dois dias não há vínculo, ao passo que o trabalho em três dias por semana já caracteriza a continuidade, de modo que, presentes os demais elementos, há vínculo de emprego doméstico. No entanto, além deste critério ser meramente indicativo, e não determinante, há que se considerar a existência de situações limítrofes, nas quais o trabalho é prestado em dois a três dias por semana, sendo necessário, nestes casos, aferir as demais circunstâncias dos autos. No caso, o labor prestado em dias fixos por mais de um ano denota a expectativa de retorno da obreira e, portanto, a continuidade. Recurso ordinário conhecido e provido em parte.

Outro ponto a ser elencado é o que trata a caracterização de emprego doméstico, que vem a ser a sua finalidade não lucrativa. Ponto este, que é pacífico ao entendimento na doutrina de que a finalidade refere-se à atividade do empregador, não quanto ao emprego doméstico remunerado.

O alvo do termo não lucrativo previsto legalmente, refere-se ao objeto exercício do trabalho, onde este não pode ter como resultado a prestação de serviço ser comercial ou industrial.

Barros ressalta que o conceito presente no artigo 1º da Lei 5.859/72 corrigiu o desacerto da CLT quanto ao caráter “não econômico” do serviço prestado, o qual passou a possuir caráter “não lucrativo”. O mundo jurídico através da doutrina elucida a diferença, ao determinar que os serviços domésticos prestados satisfaçam uma necessidade, “embora não tenham propósito de lucro”.

¹ BRASIL.Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região). Recurso Ordinário nº: 21262010322901 PR 2126-2010-322-9-0-1. Recorrente: Edilza de Freitas Castro Policarpo. Recorrido: Therezinha Mirian Mussi de Oliveira. Relator: Márcia Domingues. Curitiba, 26 de abril de 2011. Acesso em: 04/05/2016.

Outro ponto fundamental para a caracterização do empregado doméstico é a magnitude da característica da “pessoalidade”. Como a prestação de serviços é de forma personalíssima e o local privado e de caráter familiar, temos como o empregado doméstico próximo ao insubstituível.

Contudo, na relação empregatícia entre patrão e empregado, o termo personalidade ganha bastante destaque e intensidade, colocando a função de doméstica no rol das que tem elevada confiança à figura do trabalhador. Não se trata é claro, de uma confiança que envolva poderes de gestão ou representação, obviamente. Porém, trata-se de confiança mais acentuada do que o padrão normal empregatício, principalmente quando se fala em relação à natureza dos serviços prestados estritamente pessoais e do local específico de sua prestação, que é o ambiente familiar doméstico.

De forma mais efetiva o contrato de trabalho do empregado doméstico tem o intuito *personae*, ou seja, tem como requisito fundamental a personalidade no serviço prestado. Se de uma maneira ou de outra a doméstica se faz substituir constantemente por sua filha ou outra pessoa, logo deixa de existir a relação de emprego, pois a personalidade é um traço fundamental e necessário na relação de emprego para o trabalhador doméstico.

Já em relação ao âmbito de prestação de serviços, este deve ser entendido como serviço prestado “em função do âmbito residencial da pessoa ou família”, ou como, “para o âmbito residencial, para a pessoa física, e menos para terceiros”.

Ademais, é provável que a multiplicidade de empregados domésticos, fez com que a lei incluísse as pessoas da família do empregador principal também como empregadores, sendo possível ainda a multiplicidade em setores residenciais. Logo, o Decreto de nº 71.885 de 1973, que regulamenta a Lei nº 5.859/1972, determina em seu art. 3º, II, o trabalhador doméstico é: “a pessoa ou família que admita a seu serviço empregado doméstico”.

Com a Emenda Constitucional nº 72/2013, as vedações e as divergências sobre determinados temas, perde a sua base de sustentação, pois a EC vem assegurar aos empregados domésticos os direitos reconhecidos há todos os trabalhadores de modo geral constantes na norma infraconstitucional da CLT, logo,

o que fora disposto no art. 7º, “a”, foi revogado pela EC 72/2013, isto se deu devido à ausência de regulamentação aos direitos que foram reconhecidos pela Constituição Federal da Lei específica (5.859/72), e desta forma, aplicando de forma subsidiária a CLT.

O Empregado Doméstico vem a ser uma modalidade da figura jurídica clássica do empregado seja ele urbano ou rural, tendo por definição de Empregado Doméstico segundo o art.1º da Lei 5.859/72, que é “aquele trabalhador que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas”.

Em mesmo sentido a Lei 8.212/91 que regulamenta a Previdência Social, traz em seu art.12, II a definição de empregado doméstico como sendo o que presta serviço de natureza contínua a pessoa ou família, no âmbito da residência desta, e em atividades sem fins lucrativos.

A Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015 em seu art. 1º, é considerado 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”, ou seja, um texto com referência no da Lei 5.859/72, mas com um texto mais específico e didático, trazendo uma preocupação sobre os elementos fáticos da relação jurídica.

O Ministério do Trabalho define trabalho doméstico:

Considera-se empregado(a) doméstico(a) aquele(a) maior de 18 anos que presta serviços de natureza contínua (frequente, constante) e de finalidade não-lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. Assim, o traço diferenciador do emprego doméstico é o caráter não-econômico da atividade exercida no âmbito residencial do(a) empregador(a). Nesses termos, integram a categoria os(as) seguintes trabalhadores(as): cozinheiro(a), governanta, babá, lavadeira, faxineiro(a), vigia, motorista particular, jardineiro(a), acompanhante de idosos(as), entre outras. O(a) caseiro(a) também é considerado(a) empregado(a) doméstico(a), quando o sítio ou local onde exerce a sua atividade não possui finalidade lucrativa.²

Sendo possível a análise de que o enquadramento legal para o empregado doméstico ocorre para quem ele trabalha e não a função que ele exerce, ou seja,

² http://www3.mte.gov.br/trab_domestico/. Acesso em: 07/05/2016.

para que fique bem caracterizado como empregado doméstico, é necessário que este trabalhe para um empregador, sem fins lucrativos, seja de forma: manual, intelectual ou especializada.

Diante dos conceitos citados é possível uma análise de adequação no que tange há alguns requisitos gerais que estão previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, pois o empregado doméstico preenche alguns dos requisitos gerais dispostos a todos os trabalhadores que estão presentes em toda relação jurídica real, mas que traz também alguns requisitos específicos que comporta apenas em sua categoria.

Os requisitos gerais presentes na relação doméstica são: trabalho por pessoa física; de forma pessoal; com onerosidade e com subordinação. Trabalhando cada um destes elementos, temos que o trabalho doméstico tem que ser executado por pessoa física, ou seja, um ser humano (não máquina), não pode ser pessoa jurídica, nem um ente despersonalizado ou atípico; de forma pessoal, ou seja, exige-se a personalidade, não podendo haver a substituição por própria vontade do empregado quando bem queira ou quando não quiser ir ao trabalho mandar outra pessoa em seu lugar. Ressalta-se que deve ser uma pessoa certa e determinada, que não pode se fazer substituir por outra; com onerosidade.

Ainda tem que ter uma contraprestação do serviço prestado, pois não existe vínculo de emprego voluntário de forma gratuita, não há de se falar em labor gratuito; e por último com subordinação, é a submissão que o empregado tem diante do empregador, vista sob o aspecto jurídico, no sentido que são as ordens que o empregado recebe de alguém hierarquicamente superior determinando a execução e modo de realização das funções.

REQUISITOS

A Lei Complementar 150/2015, traz os requisitos específicos e especiais do empregado doméstico, para que este seja realmente classificado em tal categoria trabalhadora, onde estes requisitos são essenciais para o seu enquadramento, e na falta de um destes não será enquadrado como empregado doméstico.

1.1.1 Forma Contínua

A forma contínua teve inovações com LC 150/2015, já trouxe em seu texto, de forma clara e pontuada que será caracterizado como empregado doméstico desde que tenha o vínculo do trabalho por mais de 2 (dois) dias por semana, logo, não é preciso que o trabalho doméstico seja obrigatoriamente feito diário, mas sim, que este seja contínuo e com uma certa frequência semanal, caso não se encaixe será classificado como diarista e não terá os direitos garantidos aos empregados domésticos.

A questão controversa que existia vem no conflito em entre a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) e a Lei 5.859/72, já que a CLT traz a questão da não eventualidade dos serviços para que venha a falar em empregado, tratando que o trabalho deve estar inserida no contexto da sua atividade empresarial, mesmo que seja na expectativa de retorno deste empregado, e a Lei 5.859/72, o empregado doméstico seria aquele que prestava seus serviços de forma contínua, fluída, indeterminadamente, sem interrupções e sem pausas, sendo apenas aceitas as interrupções legais dispostas em leis como, por exemplo, o descanso semanal remunerado.

Tal questionamento foi superado pela LC 150/2015, valendo ressaltar, que mesmo antes da lei dos empregados domésticos, já era de entendimento do Tribunal Superior do Trabalho – TST, sobre a continuidade do trabalho doméstico, no sentido que até por 2 (duas) vezes por semana, ainda não é doméstico, mas quando o trabalho prestado era por 3 dias, este já seria considerado empregado doméstico.

Alguns julgados da Corte Trabalhista que demonstram a polêmica sobre o tema:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NÃO CARACTERIZADO. DIARISTA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TRÊS VEZES POR SEMANA. RELAÇÃO DESCONTÍNUA. O trabalho doméstico prestado três vezes por semana não se presta a caracterizar a continuidade necessária para reconhecimento do

vínculo empregatício. Enunciado n. 19 da Súmula deste Regional, cujo entendimento prevalece, considerando o período de trabalho discutido.³

RECURSO DE REVISTA EM FACE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 - RELAÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ANTEIOR 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. Ainda que tais disposições não se apliquem ao caso concreto, eis que incorporadas ao ordenamento posteriormente à data do término da prestação de serviços controvertida nos autos, é importante observar que a própria norma internacional que ampliou o quadro de direitos das domésticas não visou extinguir a figura da diarista, em condição de autônoma, que restou expressamente preservada. 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. Alice Monteiro de Barros foi precisa ao diferenciar a distinção conceitual entre não-eventualidade e continuidade: "Logo, se a não-eventualidade é uma característica que não depende do tempo, o mesmo não se pode dizer da continuidade, já que a interrupção tem natureza temporal" (BARROS, Alice Monteiro de. Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. São Paulo: LTr, 2008. p. 198). Igualmente, a jurisprudência desta Corte historicamente orientou-se no sentido de que não preenche o requisito da continuidade previsto no art. 1º da Lei nº 5.859/72 o labor exercido pelo trabalhador doméstico em até três dias da semana. Portanto, considerando que o caso concreto submete-se à normatividade vigente ao seu tempo e que nada consta dos autos além da periodicidade da prestação de serviços, não há que se falar em configuração do vínculo empregatício para a trabalhadora que prestou serviços no âmbito doméstico com frequência semanal de três dias. Recurso de revista conhecido e desprovido.⁴

³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). Recurso Ordinário – RO nº 00101181820155010079 RJ. Vínculo Empregatício não caracterizado. Relator: RELATOR, Data de Julgamento: 15/12/2015, Oitava Turma, Data de Publicação: 19/01/2016. Acesso em 14/05/2016.

⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR: 19331320105150067 Data de Julgamento: 12/08/2015, Data de Publicação: DEJT 06/11/2015) Acesso em 27/05/2016.

Até a Lei Complementar de 150/2015, havia uma grande polêmica sobre o tema continuidade, pois trazia insegurança jurídica por não haver uma lei específica sobre o assunto, fazendo com que a Justiça do Trabalho emitisse decisões divergentes sobre o tema, com a implantação da LC 150/2015, houve um preenchimento desta lacuna normativa no ordenamento jurídico, separando a diferença principal do empregado doméstico e da diarista, logo o empregado doméstico será aquele que prestar serviços por 3 (três) dias em diante, e o diarista é aquele que presta serviço por até 2 (dias).

1.1.2 Finalidade não lucrativa

No requisito especial de finalidade não lucrativa, deve ser analisado pela ótica do tomador de serviço e não do seu prestador. Desde a Lei 5.859/72 a expressão utilizada já é o de atividade não lucrativa, e no art. 7º, a, da CLT traz a expressão natureza não econômica, a qual traz certa polêmica sobre o tema, pois a existência destas duas expressões, já que atividade econômica vem a ser toda movimentação de bens e serviços, ou seja, é aquela com algum valor econômico de mercado; e no caso atividade lucrativa vem a ser toda movimentação de bens e serviços organizados com fins lucrativos, ou seja, é aquela que atrai lucros e vantagens. Estas divergências foram superadas mesmo antes da implantação da LC 150/2015 – Lei das Domésticas, pois o entendimento da Jurisprudência majoritária já era o de que a expressão mais correta a ser utilizada e mais precisa, seria de finalidade não lucrativa, e da mesma forma foi consolidado na implantação da LC 150/2015.

Desta forma, é possível colocar como exemplo que se um trabalhador for contratado como doméstico, laborando em residência, e este trabalhar preparando marmitas para que o dono da casa venda, este será descaracterizado como empregado doméstico, já que se trata de finalidade lucrativa, e será enquadrado no regime celetista. Já aquele que fornece lanches para os moradores de uma casa de

caridade, exercendo uma atividade sem fins lucrativos, a mando do empregador, este ainda irá manter a condição de doméstico.

1.1.3 Trabalho prestado à pessoa ou à família

O requisito trabalho prestado à pessoa ou à família, é aquele que deixa claro que o trabalho doméstico não deve ser prestado em empresa, pessoa jurídica, condomínio ou algo semelhante, pois o trabalho do empregado doméstico deve ser sempre direcionado a uma família ou a uma pessoa física.

O conceito de família foi ampliado pelo STF, que admite atualmente a família monoparental, que é aquela formada por dois irmãos, pai e filha, tio e sobrinho, como também é aceito como família a união homo afetiva, sendo todas estas aceitas como família, para os fins da relação de emprego. Também será aceito um entendimento mais estendido, como família, aquele grupo de amigos que moram juntos, mesmo que não haja nenhum grau de parentesco entre eles, pois o resultado do trabalho final será sempre o do trabalho doméstico. Lembrando que todos os membros respondem solidariamente pelos encargos trabalhistas, pois serão co-empregadores.

O trabalho realizado por cuidadores de idosos ou doentes vem a ser considerado por jurisprudência e entendimento majoritário, como sendo um empregado doméstico, já que é um trabalho prestado a pessoa física, sem fins lucrativos, pelo serviço de acompanhamento.

1.1.4 Âmbito residencial

No requisito do âmbito residencial, há divergência, já que o trabalho pode ser fornecido externamente, mas a melhor compreensão para este requisito é de que o trabalho doméstico sempre estará ligado à vida pessoal do indivíduo ou da família, são exemplos os empregados de casa de praia e de campo, motoristas particulares, pilotos particulares, marinheiros de embarcação privada individual, e que forneçam

seus serviços e atividades fora da residência, mas sempre ao interesse da família ou da pessoa física, sem fins lucrativos, terá a sua relação jurídica trabalhista reconhecida de empregado doméstico.

1.1.5 Duração

Por fim, o mais novo requisito é o de por mais de 2 (dois) dias por semana, este requisito foi incluído na LC 150/2015, o qual traz o surgimento, mesmo que de forma implícita da diarista, adaptando a nova realidade social, sujeito este presente em muitas casas brasileiros, ou seja, é aquele que presta serviço de forma eventual, em período de um ou dois dias por semana (e não mais que isto), a uma pessoa ou a uma família, também de forma não lucrativa, logo um prestação se serviços autônoma. Passando do período de 2 (dois) dias, ou seja, 3 (três) a mais, este será classificado como empregado doméstico protegido pela LC 150/2015, caso em que não é estendido para a diarista.

Visto os requisitos gerais e especiais, para que haja a classificação de empregado doméstico com a direção da Lei Complementar 150/2015, fica claro enquadramento ou não como doméstico.

O conceito de empregador doméstico é tido como parâmetro do conceito do empregador do art. 2º da CLT, mas existem distinções peculiares ao empregador doméstico, como descreve o autor Aloysio Santos, em seu livro Manual de Contrato de Trabalho Doméstico:

É empregador doméstico a pessoa ou grupo familiar que contrata trabalhadores para prestar serviços em sua residência (cozinheira, lavadeira, copeiro, passadeira, mordomo, babá, jardineiro, caseiro, capataz, adestrador de animais, baeiro, capataz, garçom, vigia, etc.) ou em bens móveis de uso não comercial ou gerador de ganho ou renda (motorista, arrais, piloto, timoneiro, marinheiro, etc.).

Vale ser bem observado o ponto que traz que o empregador doméstico é aquele que contrata estes profissionais citados para o trabalho de tarefas e manutenção do lar ou em relação a bens particulares, mas que estas tarefas não tenham nenhuma ligação em aferição de lucros, ou quaisquer vantagens financeiras,

pois caso tiver, já passa a ser caracterizado como contrato de trabalho comum e enquadrado nos termos do art. 422 da CLT, onde o empregador terá que assumir todas as obrigações trabalhistas e previdenciárias decorrentes deste contrato de trabalho.

Para que seja o empregador doméstico, se faz necessário que seja sempre uma pessoa física ou família e que não explore de forma nenhuma quaisquer atividade lucrativa. E este pode contratar seja para trabalho manual ou intelectual, em âmbito residencial ou fora dele, urbano ou rural, isto dependendo da função do empregador, pois se for pessoa jurídica terá desconstituído o seu vínculo como empregador doméstico.

No conceito de família para a contratação do empregado doméstico, vem a ser todos os membros maiores e que são capazes de usufruir dos serviços do empregado doméstico. A obrigação da assinatura da CTPS ficará sob a responsabilidade de um dos membros da família que compõe a relação, mas a responsabilidade pelos encargos trabalhistas irá recair sob toda a unidade familiar, isto independente se tenham ou não meios econômicos de sobrevivência, será uma responsabilidade solidária.

Caso ocorra a assinatura do empregado doméstico, e o seu empregador este venha a falecer, o seu contrato de trabalho não será extinto, este continuará com o mesmo vínculo, pois o contrato é configurado com a família. Conforme Cristiane Adad (2014 pag. 59): “A família deverá apenas fazer a modificação do nome da pessoa física, procedendo com uma anotação na CTPS nas páginas de anotações gerais do empregado”. Desta forma o falecimento, não irá por terminar o contrato de trabalho, se assim a família do falecido quiser, deverá fazer por demissão sem justa causa, e caso seja o empregado que queira pôr fim ao contrato de trabalho, este terá que pedir demissão.

2. ESPÉCIES DE EMPREGADOS DOMÉSTICOS

A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) é um documento que traz a realidade atual das profissões no mercado brasileiro, ou seja, traz o reconhecimento, nomeia e codifica as funções e títulos, fazendo a correlação com as suas características, acompanhando o dinamismo das ocupações.

Segundo site do Ministério do Trabalho, a CBO é tida como:

A CBO tem por filosofia sua atualização constante de forma a expor, com a maior fidelidade possível, as diversas atividades profissionais existentes em todo o país, sem diferenciação entre as profissões regulamentadas e as de livre exercício profissional.

A CBO, foi instituída pela portaria ministerial nº 397/2002, onde sua finalidade é a de identificar as ocupações no mercado de trabalho brasileiro, onde faz a classificação administrativamente, uniformizando os registros empregatícios, trazendo uma contribuição significativa e relevante à integralização entre as políticas públicas do Ministério do Trabalho e Emprego, nos programas de benefícios ao trabalhador, tais como: SINE, RAIS, CAGED, CD; bem como também a sua qualificação e intermediação de mão-de-obra nas atividades e programas do Ministério do Trabalho e Emprego, quando for o caso.

Os empregados domésticos possuem classificações e codificações diferenciadas devido às particularidades encontradas na sua área de trabalho, pois os empregados domésticos não só aqueles que prestam seus serviços dentro de casa, seja cozinhando, limpando e arrumando a casa, lavando e passando roupas, mas, também aqueles que são motoristas particulares desta família contratante, marinheiro de embarcação e o piloto de avião particular, dentre outros.

Segue em anexo relação das principais atividades de cargos de empregados domésticos e qual o seu número na CBO, devendo ser observado que o seu preenchimento na carteira de trabalho do empregado seja ele doméstico ou não, é obrigatório. Algumas funções ou cargos mais utilizados na contratação do empregado doméstico:

2.1 TRABALHADORES DOS SERVIÇOS DOMÉSTICOS EM GERAL

Este profissional é o responsável pela organização e limpeza da casa, prestam assistência as pessoas da casa, cuidam das roupas e calçados, fazem arrumação, faxina, cuidam de plantas no ambiente interno, animais domésticos e por muitas vezes também cuidam do preparo das refeições.

Também entram nesta classificação os caseiros que cuidam de sítios, chácaras, casas de campo ou casa de praias, já que os seus serviços são bem similares ao do empregado doméstico em residências, pois estes cuidam da casa do empregador, animais domésticos (se houver), limpeza de piscina, entre outros afazeres, só que, contudo se deve observar que o que não pode haver é a aferição de lucro para o seu empregador, pois este local seja sítio ou praia, deverá ser local, exclusivo de lazer, e que não tenha nenhuma destinação a comercialização de nenhum produto ou serviço.

Caso haja qualquer aferição de lucro, o vínculo empregatício como empregado doméstico irá ser descaracterizado, e irá ser configurado como empregado urbano ou rural, a depender da sua atividade para com o seu empregador. No caso hipotético do empregador mandar o empregado fazer doações de comida aos moradores menos favorecidos na rua do lado, esta atividade não irá caracterizar como um empregado comum, já que não existiu nenhum tipo de exploração econômica com a prestação deste trabalho, e ele continuará sendo classificado como empregado doméstico.

2.2 CUIDADORES DE CRIANÇAS, IDOSOS E ENFERMOS

Estes cuidadores tem o papel cuidar e tratar destas crianças, jovens, adultos e idosos, na presença ou ausência dos responsáveis. Com as crianças as atividades são de brincar, alimentar, lavar, passar as roupas, manter o quarto e seus pertences como brinquedos e material escolar organizado e limpo para o bebê e a criança.

No caso dos idosos e enfermos, tem uma função que requer cuidados mais específicos e especiais. Os serviços prestados devem ser executados em

residência, ou onde esteja o destinatário da prestação do serviço, a qual foi contratada pelo empregador como acompanhante, o que nunca deve haver é atividade lucrativa pelo empregador, para que se caracterize um vínculo doméstico. O conceito de âmbito residencial foi ampliado, o que proporcionou uma abrangência maior desta espécie de trabalhador, pois a relação de trabalho doméstico não está só ligada diretamente só ao local da prestação do serviço, mas também ao seu destinatário que venha a atender uma necessidade familiar, seja em asilo ou casa de repouso, então esta enfermeira que presta serviço em asilo e casa de repouso por uma necessidade familiar é enquadrada como um tipo de empregado doméstico.

O julgado abaixo citado, demonstra que quando o acompanhamento se dá de forma intermitente, em um ou dois dias por semana, desta situação, a atividade exercida não é doméstica.

TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO EM RITO SUMARÍSSIMO RO 00030396020125020080 SP 00030396020125020080 A28 (TRT-2)

Data de publicação: 23/09/2014

Ementa: VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOMÉSTICO. CUIDADOR DE IDOSOS. A prova oral foi contundente em corroborar a ausência de continuidade, revelando que a única atividade exercida pelo autor, de cuidador do Sr. Agripino, primo da ré, era realizada em rodízio, com outros cuidadores, os quais se revezavam e se substituíam conforme escala ou em caso de faltas, acertando entre eles próprios o valor da diária e apenas comunicando a ré Anália dessas ocorrências (fl. 17/8). A forma de prestação de serviços descrita constitui modalidade de trabalho eventual, comum à função de cuidador de idoso, realizada em conjunto com outros profissionais e, embora o pagamento fosse mensal, estava vinculado diretamente à quantidade de dias efetivamente trabalhados. Apelo improvido.⁵

Existe a possibilidade de acordo bilateral entre o empregado e o empregador doméstico de jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de folga, segundo entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, que pacificou o tema, e que nestes termos a súmula 444 do TST não se aplica aos trabalhadores domésticos (cuidadores), forme demonstrado abaixo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. JORNADA ESPECIAL DE PLANTÃO (12X36 HORAS). PREVISÃO EM NEGOCIAÇÃO

⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho-2-Região - RO: 00030396020125020080 SP00030396020125020080 A28, Relator: KYONG MI LEE, Data de Julgamento: 16/09/2014, 3ª TURMA, Data de Publicação: 23/09/2014. Acesso em 27/05/2016.

COLETIVA TRABALHISTA PARA A GENERALIDADE DOS EMPREGADOS (SÚMULA 444, TST), SALVO OS EMPREGADOS DOMÉSTICOS QUE SEJAM CUIDADORES DE IDOSOS OU DOENTES DA FAMÍLIA EMPREGADORA, RECENTEMENTE ABRANGIDOS PELA EC Nº 72, PUBLICADA EM 03.04.2013, CASOS EM QUE PODE PREVALECER A MERA PACTUAÇÃO BILATERAL ESCRITA ENTRE AS PARTES, REALIZADA ANTES OU DESDE A EC Nº 72/2013. TRABALHO EM FERIADOS NÃO COMPENSADOS. PAGAMENTO EM DOBRO DEVIDO. SÚMULA 444/TST. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. A jurisprudência pacificou (Súmula 444, TST) que, no tocante ao mercado de trabalho no Brasil na área pública ou privada, considera-se válida, excepcionalmente, a jornada de trabalho de plantão denominada 12x36 horas, desde que prevista em lei ou em CCT ou ACT. No tocante à adoção dessa jornada de plantão (12x36 horas) no âmbito privado doméstico (Lei nº 5859/72), relativamente ao mister dos cuidadores de doentes ou idosos da família empregadora, em conformidade com a nova EC nº 72/2013, não se aplica o rigor formalístico da Súmula 444 do TST, podendo tal jornada ser pactuada por mero acordo bilateral escrito entre as partes. É que, neste caso, a família não visa estrito interesse pessoal e familiar, mas realiza também funções de assistência social e de seguridade social, na forma do caput do art. 194 da Constituição ("...conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social" - grifos acrescentados). A família, nesta relação doméstica de caráter assistencial e de seguridade social, agrega ou até mesmo substitui função e dever do Estado (art. 194, caput; art. 197; art. 203, caput e seus incisos; art. 226, caput; art. 227, caput), ressaltando-se, ademais, que o amparo devido aos idosos - seu direito constitucional fundamental (art. 230, caput, CF/88)- deve preferencialmente, segundo o Texto Máximo da República (art. 230, § 1º, CF/88), ser executado em seus lares.⁶

Segundo Cristiane Adad (2014, p.65), esta decisão do TST demonstra a possibilidade do acordo ser liberado de forma bilateral, se dando desta forma, pelo motivo de que a família no papel de empregador, não está só vinculada ao seu interesse pessoal e familiar, ficando evidenciado que ao realizar as funções de assistência social e de seguridade social, na forma do art. 194, caput da Constituição Federal de 1988.

Ademais, diante as controvérsias, a jurisprudência mostra que a possibilidade de acordo bilateral é possível, devido ao interesse também esta interligado com a assistência e a seguridade social, haja vista que não se trata unicamente de um motivo de interesse unicamente pessoal do empregador.

2.3 VIGIAS, PORTEIROS, SEGURANÇAS PESSOAIS

⁶ BRASIL. TST - AIRR: 18615320125030111 1861-53.2012.5.03.0111, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 22/05/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/05/2013. Acesso em 28/05/2016.

Quando serviço prestado em residência, o vigia tem a função de realizar tarefas de fiscalização e observação do local, zelando pela segurança da casa e de todos os membros de uma única família, este terá vínculo de empregado doméstico, mas, este não tem porte de arma, uma vez que sua função não se confunde com a função de vigilante. Como também terá o mesmo vínculo o empregado que acompanha os membros da família em seus deslocamentos, pois o que ficará evidenciado é que o âmbito da prestação deste serviço seja residencial, lembrando que esta atividade exercida não pode ter obtenção de lucro.

Já o porteiro ou vigia de prédio de apartamentos ou de condomínios são considerados empregados regidos pela CLT, conforme artigo 1º da Lei nº 2.757/56.

São excluídos das disposições da letra "a" do art. 7º do decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e do art. 1º do decreto-lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941, os empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais, desde que a serviço da administração do edifício e não de cada condômino em particular.⁷

Se for o caso de vigia, porteiro ou segurança de prédio e condomínios comerciais, de escritórios ou de consultórios, o seu vínculo também será regido pela CLT, uma vez que está ligada a aferição de lucros.

A situação para o vigia de rua, que presta seus serviços a um grupo de moradores da mesma rua, em casas vizinhas ou não, não tem uma solução pacificada no que tange ao seu vínculo empregatício, pois existem duas correntes sobre o tema. A primeira corrente defendida por Alice Monteiro de Barros (2013) traz que o seu vínculo é pela CLT, por se tratar de um condomínio de fato, trazendo por análise a Lei nº 2.757/56, ela diz que:

Se os serviços forem prestados a um conjunto de moradores de casas vizinhas, a situação se assemelha a um condomínio de fato; logo, o trabalhador deixa de ser doméstico, passando a figurar em um dos polos da relação de emprego tutelado pela CLT, por aplicação analógica da Lei nº 2.757, de 23 de abril de 1956, que incluía na sua esfera normativa os porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais, desde que a serviço da administração do edifício e não de cada condômino em particular.

⁷ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L2757.htm. Acesso em 11/05/2016.

A segunda corrente é defendida por Sergio Pinto Martins (2004), e traz a existência do vínculo doméstico para os vigias de rua, já que estes prestam serviços às famílias ou às pessoas, as quais não estão obtendo nenhuma forma de lucros, desta forma não estarão os empregados regidos pela CLT, mas sim empregado doméstico. Já para Vólia Bonfim Cassar, este tipo de relação estaria gerando um consórcio de empregador doméstico, e neste caso como consórcio não possui a personalidade jurídica, será necessária para registro do empregado doméstico uma pessoa física dos membros que compõe o consórcio para assinar a carteira do empregado, mas todos responderam de forma solidária nesta relação. A jurisprudência vem trazendo o entendimento para a relação de emprego para o vigia de rua ser doméstica, já que se adequa perfeitamente na definição de empregado doméstico do art. 1º da LC 150/2015, que é: “Art 1º - Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família [...]”, ou seja, ele presta serviços aos moradores, em âmbito residencial, de forma contínua, e sem fins lucrativos.

2.4 MOTORISTA, PILOTO E MARINHEIRO

O motorista particular, o piloto de avião particular e o marinheiro de barcos particulares, estão também classificados como empregados domésticos, desde que estes sejam funcionários de pessoas físicas e não jurídicas, que seus serviços sejam prestados a família a qual foi contratada, que o empregador não tenha a obtenção de lucros com a sua prestação de serviços, caso algum destes requisitos não sejam alcançados, estes serão regidos pela CLT.

Para que seja considerado vínculo empregatício para o motorista, este não deverá prestar nenhum serviço que não seja exclusivamente residencial, como por exemplo, se caso este motorista preste serviço tanto residencial como comercial (seja fazendo entregas, transportando mercadorias, buscando clientes para reuniões e etc.), ele será um empregado sujeito às regras da CLT, já que o seu serviço será de prestação mista. Para que este motorista seja classificado como empregado

doméstico é necessário que ele preste serviços à família ou pessoa em âmbito residencial destas, e que não haja nenhum intuito de atividade lucrativa.

No caso do marinheiro em específico, sua função específica, são: conduzir com segurança a embarcação de passeio, zelar pela manutenção do barco, trabalham mais nos meses de férias de verão, e nos meses seguinte sua função se reduz ficando apenas trabalhando na manutenção da embarcação. São classificados como empregados domésticos, pois a embarcação é de passeio, e não possui nenhuma atividade lucrativa, onde o uso é apenas de lazer para a família, é comum que possui casas de praia ter na marina um barco de recreio.

2.5 DIARISTA

A diarista é uma espécie de empregado doméstico, mas, não será enquadrada com o vínculo de empregado doméstico, pois conforme disposto no art. 1º da LC 150/2015:

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

Então caso haja a contratação para prestação de serviços de um trabalhador doméstico, em âmbito familiar, por um ou dois dias, deste modo, sendo tido como trabalhador autônomo, já que não há os requisitos de subordinação e continuidade, itens essenciais na relação empregatícia. O vínculo deste contrato de prestação de serviços será pelo tomador de serviço doméstico e quem prestará os serviços será o prestador ou contratado (geralmente é aquele trabalhador que presta atividade de limpeza em geral a terceiro), onde o pagamento se dá de forma diária por dia trabalhado, tendo o seu salário calculado por dia.

Este tema era controvertido, em relação há quantos dias já teria um vínculo empregatício com o empregador, se seria 2 (dois) ou 3 (três) por semana, veio a pacificação sobre o tema, com a consolidação da LC 150/2015, deixando claro que de um a dois dias trabalhados semanais, está será classificada como diarista e não empregada doméstica, não tendo os seus direitos garantidos na legislação dos

empregados domésticos, já que ela apenas está prestando serviços e tem a sua remuneração estabelecida por diária.

Julgados recentes demonstram a necessidade desta delimitação, como o abaixo citado do Tribunal Superior do Trabalho:

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. Evidenciando-se do contexto fático que a Autora laborou para a Recorrida por onze anos, com exclusividade, e em três dias na semana, afigura-se de natureza contínua a prestação de trabalho, nos termos do art. 1.º da Lei n.º 5.859/72. Recurso de Revista conhecido e provido.⁸

Mas caso esta diarista preste serviço de três a mais vezes por semana na mesma residência, preencha os requisitos de pessoalidade (somente ela presta o serviço), onerosidade (quando há uma troca de prestações), continuidade (quando o serviço prestado por ela ocorre de forma contínua) e subordinação (você dirige a prestação do serviço), com a prestação dos serviços no âmbito de sua residência, ela gera o vínculo empregatício e deve ter a sua carteira assinada como empregada doméstica, já as diaristas, todos estes requisitos relacionados estão presentes na relação e trabalho, exceto a continuidade, já que a prestação do serviço se dá de forma esporádica, não diária.

⁸ BRASIL. TST - RR: 11324720115010069, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 22/04/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/04/2015. Acesso em 30/05/2016.

3. A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL ATÉ A LEI COMPLEMENTAR 150/2015

No Brasil as primeiras leis que surgiram para a proteção do trabalhador foram datadas entre as décadas de 1930 a 1940, pois até o momento não havia nenhuma norma regulamentando os direitos dos trabalhadores, de onde surge o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, surgindo uma mudança na estrutura trabalhista, segundo Aloysio Santos:

O Ministério do Trabalho, Indústria e comércio, iniciando-se um período muito fértil de concessão de direitos trabalhistas à mão obra pátria. Neste tempo, como consequência, encetada por Getúlio Vargas, na área do sindicalismo, previdência social e trabalho, a chamada *questão social* deixou de ser tratada pelo Poder Público como um caso de polícia, passando a ser encarada como um fenômeno socioeconômico moderno, que exigia dos governantes atenção, cuidado e, acima de tudo, habilidade política no trato do conflito de classes.

Em 1941 houve um grande avanço para a categoria do empregado doméstico, pois surge o Decreto-Lei 3.078, baixado em 27 de fevereiro de 1941, trazendo o conceito do empregado doméstico no seu art. 1º, de que: “era aquele de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestasse serviços em residências particulares ou a benefícios destas”, onde cujo o teor não foi integrado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A CLT ao ser implantado retira do seu texto a proteção aos trabalhadores domésticos no art. 7º, alínea a, e revogou de forma expressa o Decreto-Lei nº 3.078/41, em 1956 o Congresso Nacional, na Lei nº 2.757, inclui os porteiros, zeladores e serventes, e outros trabalhadores de prédios de apartamentos residenciais, para que estes tivessem os direitos a proteção da CLT, ao se referir ao Decreto-Lei nº 3.078/41. Como estes trabalhadores eram tidos como empregados domésticos há de concluir que o referido decreto continuava em vigor.

O Decreto-Lei nº 3.078 regulamentou relações jurídicas de natureza civil, o qual ainda hoje está vigente, podemos citar como exemplo a assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência, pagamento do salário em tempo certo, entre outras.

A Lei 5.859, sancionada em 11 de dezembro de 1972, pelo Congresso Nacional, surge como uma luz no fim do túnel, uma base de sustentação para auxiliar esta categoria trabalhadora a ser reconhecida, foi um marco histórico para o tempo, pois trouxe a regulamentação da profissão de empregado doméstico e também os torna assegurados da Previdência Social.

Com a Constituição Republicana Federativa do Brasil de 1988, veio o rol de direitos aos trabalhadores urbanos e rurais, mas em alguns destes direitos houve a supressão no que tange ao trabalhador doméstico, mesmo assim, vale apenas enfatizar que nenhuma Constituição anterior tinha assegurado tantas garantias à categoria, mesmo com a imposição posta de limites aos direitos do trabalhador doméstico no art. 7º, parágrafo único, da CRFB/88, dizendo que:

São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXIV, 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.

Deste modo, o trabalhador doméstico tinha os seus direitos limitados pelo legislador, que garantia todo o rol dos incisos do art. 7º da CRFB/88 aos trabalhadores urbanos e rurais, mas para o trabalhador doméstico, vinha o parágrafo único, e dizia: “à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos...”, que eram:

O artigo 7º, § único, diz que:

São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos nos incisos:

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

VI - irredutibilidade salarial, salvo disposto em convenção ou acordo coletivo;

VIII – décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente, aos domingos;

XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias;
 XIX – licença - paternidade nos termos fixados em lei;
 XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo, no mínimo, de trinta dias nos termos da lei;
 XXIV - aposentadoria;

Esta diferenciação para com os empregados domésticos (já que apenas 9 (nove) dos 34 (trinta e quatro) direitos adquiridos de forma geral era garantida a estes), era fundamentada, por ser um trabalho que não havia a aferição de lucro por conta do empregador, e que este não suportaria tais encargos.

Com o passar dos anos, foram surgindo modificações, que trouxeram de forma mais sólida a garantia ao empregado doméstico de pouco a pouco, a regulamentação de mais direitos e garantias, pois em 2001, veio à conquista do direito ao FGTS (este facultativo) e ao seguro desemprego, pela Lei nº 10.208.

Já em 2013 surgiu para suprir a lacuna deixada no âmbito trabalhista para o empregado doméstico a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) de nº 66, que ficou conhecida como a “PEC das empregadas domésticas” ou “PEC das domésticas”, esta promulgada em abril, pela Emenda Constitucional nº 72 de 2013, que ampliou direitos para o empregado doméstico, valendo pontuar que estes já eram direitos regulamentados para os trabalhadores urbanos e rurais, direitos estes trabalhistas e previdenciários desde a Constituição Federativa do Brasil de 1988, os quais foram:

VII – garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
 X – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
 XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
 XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo em cinquenta por cento ao do normal;
 XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
 XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
 XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
 XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
 XXXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

E no art. 7º, em seu parágrafo único, foi condicionada, a efetivação de outros direitos aos empregados domésticos, que deveria ser seguida as condições impostas em lei, para que a implantação ocorresse respeitando a forma mais simples, para o cumprimento por parte do empregador, ou seja, de forma simplificada no que tange as obrigações tributárias, sejam estas principais ou acessórias, decorrente da relação de trabalho, as quais são:

- I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III – fundo de garantia do tempo de serviço;
- IX – remuneração do trabalho noturno superior ao do diurno;
- XII – salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
- XXV – assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
- XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrem em dolo ou culpa;

Segundo Aloysio Santos (2015, p. 46) a EC (Emenda Constitucional) 72/2013, ficou conhecida por alguns políticos e sindicalistas eufóricos como a nova Lei Áurea, mas que este não era o caso, já que o que realmente se buscava era o de acabar com a distinção no tratamento entre os iguais. Já na relação do empregador doméstico o Estado estava passando a exigir dele o cumprimento de obrigações para com o empregado, mesmo este não sendo uma empresa e sem ter aferição de lucro.

Finalmente em 01 de junho de 2015, foi votada na Câmara dos Deputados e no Senado Federal a Lei Complementar 150, conhecida como a “Lei das Domésticas”, que revogou a Lei 5.859/72, e trouxe a regulamentação da Emenda Constitucional nº 72, desta forma ampliando a proteção aos empregados domésticos, pois regulamentou direitos pendentes e outros que ainda não tinham sido pontuados, como:

1. Adicional Noturno;
2. Adicional de viagem;
3. Controle Obrigatório de ponto do empregado;
4. Utilização de banco de horas;

5. Redução da alíquota do INSS do empregador de 12% para 8%;
6. FGTS;
7. Seguro Acidente de Trabalho;
8. Antecipação da Multa de 40% do FGTS;
9. Seguro Desemprego;
10. Salário Família;

Ademais, mesmo diante de tantas conquistas para o empregado doméstico, ainda restou pendente de regulamentação o auxílio creche e o direito ao recebimento do PIS (Programa de Integração Social).

Porém da mesma forma, que houve o ganho de direitos ao empregado doméstico, também foram geradas obrigações e deveres. A regulamentação da LC 150/2015, trouxe a legalidade de certos descontos na folha de pagamento, onde o empregador pode descontar do empregado doméstico, os quais são:

- a) O vale transporte pode ser descontado em até 6% do salário-base; caso ocorra faltas e atrasos injustificados podem ser descontados a falta e inclusive o domingo do repouso semanal (DSR);
- b) A Contribuição Previdenciária, com valor que varia de 8% a 11% de acordo com a sua remuneração;
- c) A pensão alimentícia, quando já houver sentença com determinação do pagamento da pensão;
- d) O aluguel, quando o local não for o mesmo do local de trabalho e as ligações interurbanas.

Tais descontos acima relacionados estão legalizados na LC 150/2015, e da mesma forma que trouxe os direitos aos empregados domésticos, também trouxe direitos para o empregador doméstico, como se fosse um limiar de igualdade, já que os direitos como também os deveres estão sendo estendidos aos dois polos da relação de emprego.

4. INOVAÇÕES DA LEI COMPLEMENTAR 150/2015

A Lei complementar 150/2015, trouxe novos direitos e deveres ao empregado e ao empregador doméstico, tais como:

4.1. NOVO CONCEITO – DIARISTA

Com a regulamentação da LC 150/2015, surge o conceito da “Diarista”, mesmo que de forma implícita, trouxe mais clareza a sua definição, já que havia uma grande controvérsia, em doutrinas e julgados que divergiam sobre este tipo de empregado doméstico em quantos dias este tipo de trabalho, estaria classificado como o empregado doméstico ou como a diarista.

O artigo 1º da LC 150/2015, define como sujeito oculto a diarista:

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

Pois com esta limitação por parte do legislador, no que tange ao tempo “por mais de 02 (dois) dias por semana”, surge neste ponto a Diarista, que é o tipo de trabalho que vem crescendo de forma rápida nos lares, tanto no Brasil quanto no mundo. Este vem a ser o trabalhador que presta serviços de forma esporádica no âmbito familiar, seja por um ou dois dias na semana, e de nenhuma forma mais do que isto, já que este é um pressuposto que separa o empregado doméstico da diarista. O tipo de relação do empregador com a diarista é o de tomador de serviço⁹ ou contratante, e a diarista é uma profissional autônomo, já que é o tipo de relação que não cria vínculo empregatício.

Mas possa ser que está divergência não tenha chegado ao fim, já que a mesma LC 150/2015 no seu artigo 3º, o legislador traz o regime parcial para o vínculo empregatício como forma de facilitar a vida do empregador, o qual possibilita

⁹ Segundo Aloysio Santos (2015, p.47), tomador de serviço doméstico é a pessoa ou a família que, por poucos dias na semana, utiliza a força de trabalho da diarista, trabalhadora autônoma.

que seja empregado doméstico aquele que preste seus serviços por: dois dias de 5 (cinco) horas, 6 (seis) horas, ou de 8(oito) horas semanais, ou seja, por um período que não ultrapasse 25 (vinte e cinco) horas semanais. Logo, é nítido que ser analisado por este ponto, o diarista passaria a ser empregado doméstico por tempo parcial, diante de tal fato, há sim a possibilidade de haver uma nova divergência.

É válido pontuar que este tipo de trabalhador, não está sendo beneficiado pelos direitos e deveres adquiridos pelo empregado doméstico que estão previstos na LC 150/2015, já que são considerados profissionais autônomos. Mas ao contratar a diarista, o contratante deve sempre: firmar contrato com a diarista (podendo ela ser uma faxineira, jardineiro, baby sitter) contendo o acerto de dias, e qual o serviço quer que seja executado; pagar os serviços prestados sempre ao término do trabalho executado, fornecer recibo do valor pago e colher assinatura da diarista; e caso não haja mais interesse desde contrato não mais existir, seja pelo contratante ou contrato, estes podem por fim formalizando a vontade das partes e ambos assinam.

4.2 VEDAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO PARA MENORES DE 18 ANOS

A Lei das Doméstica, traz tal proibição de forma expressa no seu art. 1º, parágrafo único, trazendo a relação com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), e também com o Decreto nº 6.481/2008, conforme disposto no Blog Doméstica Legal, esta proibição para a contratação de menores de 18 anos já era proibida aqui no Brasil desde 2008:

A proibição da contratação de um empregado doméstico menor de 18 anos de idade já vigorava aqui no Brasil, com a edição do Decreto nº 6.481, em 12 de junho de 2008, que já previa esta vedação. Este decreto regulamentou artigos da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A Lei Complementar nº 150/2015, que agora regulamenta os direitos e deveres da categoria dos empregados domésticos, também trouxe esta proibição no seu artigo 1º, parágrafo único, citando inclusive a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.¹⁰

¹⁰ <https://www.domesticalegal.com.br/tst-faz-campanha-contratado-trabalho-domestico-infantil/>. Acesso em: 04/06/2016.

O trabalho doméstico exercido por menores é considerado pela OIT como sendo uma das piores formas de trabalho infantil, só que o limite de idade seria para crianças menores de 15 anos que tivesse por intuito de obter o seu próprio sustento ou o da sua família (Convenção nº 138,2002), e já na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em seu art. 405,I e do art. 7º, inciso XXXIII da CRFB, que traz a proibição do menor de 18 anos trabalhar em locais perigosos ou insalubres.

Deste modo é notório a existência de um conflito no que seria a idade mínima permitida para o menor, já que a própria Constituição Brasileira, a Lei Maior e a lei trabalhista (CLT) no art. 403, caput, abre a possibilidade de trabalho como aprendiz por adolescentes a partir de 14 anos, e a partir de 16 anos este pode já trabalhar, mas o parágrafo único deste mesmo artigo traz a limitação e as condições impostas para este tipo de trabalho exercido por menor: “ não pode ser realizado em locais prejudiciais a sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola”.

No Brasil o trabalho doméstico infantil ficou classificado como uma das atividades que não podem ser exercidas por menores de 18 anos na chamada Lista TIP, a qual traz um lista de mais outras 92 atividades que não podem ser exercidas por menores de 18 anos, conforme consta no Jornal do Senado:

A Constituição estabelece os 16 anos como idade mínima para o trabalho (a não ser na condição de aprendiz, a partir dos 14). Porém, algumas atividades são proibidas aos menores de 18 anos por serem consideradas perigosas, insalubres ou prejudiciais à formação e ao desenvolvimento físico, psíquico, moral e social dos jovens. O trabalho doméstico é uma delas.

O trabalho infantil doméstico é proibido no Brasil desde 2008, quando o país ratificou a Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata das piores formas de trabalho infantil. O Decreto 6.481/2008 ratificou a convenção e definiu a lista de piores formas de trabalho infantil — a chamada Lista TIP, que inclui o trabalho doméstico. No total, são 93 atividades que não podem ser exercidas antes dos 18 anos.

De acordo com a Lista TIP, o trabalho doméstico submete o jovem trabalhador a riscos ocupacionais como esforços físicos intensos, isolamento, longas jornadas de trabalho, trabalho noturno, exposição ao fogo, posições anti-ergonômicas, movimentos repetitivos, tracionamento da coluna vertebral e sobrecarga muscular, além de abuso físico, psicológico e sexual, entre outros problemas.¹¹

¹¹ <http://www12.senado.leg.br/jornal/edicoes/2013/09/24/um-reforco-no-combate-ao-trabalho-infantil-domestico>. Acesso em: 04/06/2016

Esta proibição pelo legislador vem de forma a defender a criança e ao adolescente, seja na sua própria formação ou no seu desenvolvimento, seja ele físico, psíquico, social ou moral, conforme disposto na Lei 8.038/90 – ECA (Estatuto da Criança e do Adolescente), e afasta a possibilidade de contratação do menor aprendiz, mesmo que esta possibilidade seja permitida na CRFB/88 e CLT, como meio de prevenir a informalidade no trabalho doméstico.

4.3 DURAÇÃO DO TRABALHO. JORNADA E SEMANADA DE TRABALHO

A duração do trabalho, vem a ser o tempo de trabalho que o empregado presta ao empregador, ou o tempo em que o empregado fica a disposição do empregador, seja, a duração diária, semanal ou mensal.

Já a jornada de trabalho vem a ser o tempo diário em que o empregado executa ou aguarda ordens do seu empregador para a execução do trabalho que foi contratado.

O Empregado Doméstico, só teve a regulamentação da sua jornada de trabalho com a Emenda Constitucional nº 72/2013, se equiparando desta forma aos demais trabalhadores urbanos e rurais, já que antes da emenda sua jornada não era especificado. A partir daí o art. 7º, XIII da CRFB/88 foi modificado, de modo legalizando a jornada de trabalho para o trabalhador urbano, rural e empregado doméstico.

A jornada do empregado doméstica, agora devidamente legalizada no art. 7º, XIII da CRFB/88, seria o de 8 (oito) horas diárias, 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e 220 mensais, trazendo inclusive a possibilidade do pagamento de horas extras, conforme os incisos XIII e XVI. A Lei Complementar 150/2015 faz consonância no seu art. 2º, caput, mas o art. 3º da mesma lei vem trazendo a possibilidade de um acordo entre o empregador e o empregado doméstico de um horário de tempo parcial, sendo que a duração deste não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais, pode a divisão ser feita para o trabalho ser de 5 (cinco) horas por

dia de segunda a sexta, ou de 4 (quatro) de segunda a sábado. Vale ser pontuado que tal jornada pode ser negociado diretamente entre empregado e empregador.

Em julgado do Tribunal Superior do Trabalho, na segunda turma, traz a legalidade da redução do salário de acordo com o número de horas trabalhadas:

RECURSO DE REVISTA. EMPREGADA DOMÉSTICA. JORNADA REDUZIDA. SALÁRIO MÍNIMO PROPORCIONAL. DIFERENÇA SALARIAL INDEVIDA. Considerando ser incontroversa a jornada reduzida praticada pela reclamante, o pagamento do salário de forma proporcional mostra-se lícita, na medida em que o respeito ao mínimo constitucional (art. 7.º, IV) tem como parâmetro o valor-hora trabalhada, e não a sua totalidade. Nesse sentido, a diretriz contida na Orientação Jurisprudencial 358 da SBDI-1 do TST. Recurso de revista conhecido e provido.¹²

Tal forma de jornada, já está disposta no Art. 58-A da CLT que regulamenta, na seção II, sobre a Jornada de Trabalho, como também, em leis específicas para determinados trabalhadores como por exemplo: médicos, dentistas, enfermeiros e professores.

4.4 PERÍODO DE DESCANSO

O direito ao descanso é garantido pela constituição para os trabalhadores urbanos e rurais no art. 7º da CRFB/88 e prolongado aos empregados domésticos com a EC nº 72/2013, que modificou o inciso XXII do mesmo artigo. A disciplina legal para a duração do trabalho é formada por dois fatores: o descanso e a limitação do horário de trabalho, formando um conjunto necessário para a proteção da saúde do trabalhador.

Se faz necessário que haja um binômio entre a limitação para o tempo máximo de trabalho executado e com o tempo mínimo para o descanso do trabalhador, esta relação se faz necessária para proteger o empregado doméstico na sua integridade física e psíquica. Desde modo a negociação destes direitos

¹² BRASIL. TST - RR: 2243002120095020010, Relator: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 05/08/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/08/2015. Acesso em 04/06/2016.

citados, não é de livre negociação por parte do empregador e empregado, já que se trata de direitos de caráter irrenunciáveis e imperativos.

Os descansos previstos em lei são: intervalos intrajornadas, interjornadas, repouso semanal remunerado e férias (descanso anual). Caso ocorra a não concessão desses direitos ao empregado doméstico, este não poderá ser resolvido por meio de remuneração das horas de descanso que não foram concedidas, pois a questão em pauta não é de caráter financeira e sim de caráter assecuratório, com o intuito de assegurar a sua integridade física e psíquica.

Onde os intervalos intrajornadas, são aqueles dado ao trabalhador dentro da própria jornada de trabalho com o intuito que este reponha as suas energias, descanse um pouco para retornar as atividades, pode também ser o momento que o empregado faz a sua refeição. Já o intervalo inter jornada, vem a ser aquele que é dado ao empregado entre uma jornada e outra, ou seja, o momento de descanso de um dia para o outro.

Conforme disposto na CLT no art.71, o período de descanso para o trabalhador urbano e rural, assim está estabelecido:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 hora e, salvo acordo escrito ou convenção coletiva em contrário, não poderá exceder de 2 horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 minutos quando a duração ultrapassar 4 horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º - O limite mínimo de 1 hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, quando, ouvida a Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalhador (SSMT), se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

§ 5º - Os intervalos expressos no caput e no § 1º poderão ser fracionados quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais do trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a mesma remuneração e concedidos

intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada.

A Lei Complementar 150/2015, no seu artigo 13º, fica estabelecido o intervalo intrajornada de semelhante ao que dispõe o artigo 7º da CLT, de no mínimo 1 (uma) hora e no máximo 2 (duas) horas para o descanso, mas, traz também a possibilidade de um acordo entre o empregador e o empregado doméstico para este limite de descanso intrajornada ser de 30 (trinta) minutos. Este acordo tem que ser um consenso entre as duas partes envolvidas, e tem que ser um acordo por escrito no ato da contratação.

Outra particularidade que a LC 150/2015 apresenta é o de os empregados domésticos que residem na residência dos patrões, podem, desde que de comum acordo, ter uma jornada diferenciada de 2 (dois) períodos, isto com período de cada jornada não poder ser menor do que 1 (uma) hora e que não ultrapasse 4 (quatro) horas ao dia, conforme disposto no artigo 13º, §1º da CLT:

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

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

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

Já o intervalo extrajornada e o semanal, fica conforme disposto na CLT no seus artigos 66º e 67º, que regula ser entre um dia e outro o intervalo mínimo de 11 (onze) horas ininterruptas de descanso, e que ao final de semana, que seria a folga semanal, com o intervalo de 24 (vinte e quatro) horas contínuas e que se possível esta folga seja no domingo seja ele total ou uma parte dele.

Por fim, o artigo 16º da LC 150/2015, regula os dias de feriado, seja ele civil ou religioso, onde o trabalhador doméstico terá o direito a folga sem prejuízo de salário.

4.5 HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A hora extraordinária vem a ser o tempo que o empregado passa trabalhando ou fica a disposição do seu empregador, mesmo após a sua jornada normal de trabalho, também conhecida como hora extra.

As horas da jornada de trabalho, como já dito anteriormente são de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, logo, as horas que ultrapassarem este limite serão consideradas hora extraordinárias e devem ser pagas ao trabalhador com o acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) do seu salário-hora, este direito é para todos os trabalhadores urbanos e rurais (art. 59º, da CLT) , como também para o empregado doméstico (art. 2º, caput e § 1º, da LC 150/2015).

Caso ocorra destas horas extras serem realizadas em dias de domingo ou de feriado, o seu acréscimo será de 100% (cem por cento) com base no salário-hora da empregada doméstica e o direito a folga do feriado, ou do seu repouso semanal, conforme está disposto no art. 2º, § 8º, da LC 150/2015: “ O trabalho não compensado prestado em domingos e feriados deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal”.

Para que se obtenha o valor do salário-hora ou do salário-dia do empregado mensalista o art. 2º, § 2º e § 3º, da LC 150/2015, dispõe:

§ 2º O salário-hora normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 220 (duzentas e vinte) horas, salvo se o contrato estipular jornada mensal inferior que resulte em divisor diverso.

§ 3º O salário-dia normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 30 (trinta) e servirá de base para pagamento do repouso remunerado e dos feriados trabalhados.

A Lei Complementar 150/2015, no seu art. 2º, trouxe a imposição ao empregador doméstico na forma do regime de compensação de horas, para o empregado doméstico. Pois caso haja horas extras, ou seja, além da sua jornada normal de trabalho, esta deve compensada, de três modos: no mesmo mês, no mês seguinte ou no prazo máximo de 1 (um) ano. Diante de tal fato o art. 2º nos seus §

4º vem dispondo sobre a possibilidade que pode haver um acordo escrito entre as partes dispensando o acréscimo do salário e haver a compensação destas horas extras, e o § 5º, traz 3 (três) formas de como conceder esta compensação:

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

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

I - será devido o pagamento, como horas extraordinárias, na forma do § 1º, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho;

II - das 40 (quarenta) horas referidas no inciso I, poderão ser deduzidas, sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado, durante o mês;

III - o saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais de que trata o inciso I, com a dedução prevista no inciso II, quando for o caso, será compensado no período máximo de 1 (um) ano.

Lembrando que o acordo entre as partes para a compensação de horas deve ser estabelecido de forma escrita, pois o acordo tácito, não será aceito. Outro ponto é que estas horas não podem ultrapassar o limite de 2(duas) horas e também não podem ser contínuas, já que este limite é imposto para que haja a proteção à saúde do trabalhador.

Conforme o § 6º do referido artigo, caso haja a rescisão do contrato de trabalho, e que ainda não tenha compensado as horas extras, o trabalhador terá direito ao pagamento destas calculados pelo valor do dia da rescisão.

4.6 CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

A Lei Complementar 150/2015, trouxe um rigor não que se trata ao controle da jornada de trabalho do empregado doméstico, já que mesmo sendo apenas 1(um) funcionário, este deverá ter o seu ponto registrado, seja de forma manual, mecânico ou por meio eletrônico (desde que por meios idôneos), conforme dispõe no art. 12º da referida Lei.

O referido termo “rigor” é utilizado, já que a própria legislação trabalhista só traz tal exigência quando o número de funcionários ultrapasse o número de 10

empregados, conforme o art. 74º, § 2º, da CLT. Segundo Aloysio Santos (2015, p.51), esta exigência se faz necessária diante da dificuldade de provar tal jornada, tanto para o empregador ou para o empregado doméstico, já que o serviço se dá em âmbito familiar, e por muitas vezes em residência onde o empregado doméstico passa o dia, ou boa parte dele sozinho.

O controle desta jornada de trabalho, passou a vigorar de forma imediata após a sanção presidencial, o qual passou a ser um dever do empregador doméstico. A forma escolhida para o controle deste ponto deverá conter o horário de entrada, intervalo entre as jornadas, horário da saída, as horas extras que por ventura venha a ser realizadas, os atrasos e as faltas (sejam elas justificadas ou injustificadas), ao final de cada mês o empregador tem que entregar ao empregado uma cópia deste controle, e também fará o controle necessário para o abono de atestado, descontos de faltas ou a compensação nas horas extras levantadas.

Diante da realidade brasileira do analfabetismo ou semi-analfabetismo, o legislador estabeleceu alternativas para a marcação do ponto dos empregados doméstico, já que se faz necessário que o trabalhador tenha um certo entendimento numérico e saiba assinar. O empregador doméstico de forma alguma pode preencher o ponto no lugar do empregado, podendo este alegar má-fé do empregador.

Ademais, frente a tal problemática, o legislador determinou que caso o empregado tenha o conhecimento e entendimento dos números, pode este preencher os locais de jornada, e assinar na folha com a sua digital, mas, caso empregado não tem o conhecimento nem dos números, nem ele e nem o empregador podem preencher a folha, tendo a alternativa de utilizar-se de marcação de ponto por meios eletrônicos disponibilizados em sites para o empregado doméstico, um exemplo é o Ponto Fixo Doméstico Legal, onde a empregado liga do telefone da residência para a central fazendo as suas marcações e o empregador não tem como alterar qualquer marcação, há não ser para fazer as devidas alterações permitidas por lei. Neste caso também é permitido o ponto biométrico, mas sendo necessário a sua aquisição por parte do empregador, sendo que este equipamento tem um valor elevado no mercado, o que provavelmente se torna inviável a sua aquisição para apenas na maioria das vezes 1(um) funcionário.

4.7 EMPREGADO DOMÉSTICO QUE RESIDE NO LOCAL DE TRABALHO

O artigo 2º, § 7º, da LC 150/2015 regula de forma clara que caso o trabalhador doméstico resida no local do trabalho, não serão computadas como horas extras ou extraordinárias, as suas horas de repouso, o domingo e feriado (civis ou religiosos) de folga, caso ele permaneça no local do trabalho, já que ele mora no mesmo local, desde que nestes dias e momento de descanso não preste quaisquer serviços seja à pessoa ou a família contratante.

4.8 FÉRIAS ANUAIS REMUNERADAS

A Lei Complementar 150/2015 regula a possibilidade de desdobramento das férias de 30 (trinta) dias ser fornecida em 2 (duas) vezes, e que em um destes períodos o tempo mínimo não seja inferior de 14 (quatorze) dias, conforme dispõe o art. 17º, § 2º da referida lei, e traz a inovação para os trabalhadores contratados no regime de tempo parcial no art. 3º, § 3º, o qual rege sobre o período que irão gozar de férias mediante o tempo trabalhado, da seguinte forma:

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

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

No caso do empregado doméstico residir no local de trabalho, o legislador no art. 17º, § 5º da LC 150/2015, aduz que mesmo que ele permaneça na residência e que não preste nenhum serviço a pessoa ou a família, será férias, mas caso este preste qualquer serviço ao empregador, terá seu período de férias interrompido de forma automática.

4.9 DESCONTO NO SALÁRIO

Como regra geral, o salário está protegido pelo princípio da intangibilidade, mas há título de exceção, o desconto no salário do empregado doméstico é permitido de acordo com a Lei Complementar 150/2015, sob o fundamento nas particularidades de tal trabalhador. Antes à lei complementar, não existia uma limitação ao que seria o não permitido descontar do empregado doméstico, desta forma o art. 18º, caput, traz a proibição de descontar a alimentação, vestuário, moradia e produtos de higiene. Mas no § 2º, traz a legitimidade para descontar a moradia quando esta for diferente do local de trabalho, contanto que esta tenha sido anteriormente acordada.

De acordo com o que dispõe o art. 18º da LC/150/2015:

Art. 18. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem.

§ 1º É facultado ao empregador efetuar descontos no salário do empregado em caso de adiantamento salarial e, mediante acordo escrito entre as partes, para a inclusão do empregado em planos de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada, não podendo a dedução ultrapassar 20% (vinte por cento) do salário.

§ 2º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput deste artigo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

§ 3º As despesas referidas no caput deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos.

O qual regula que pode descontar do empregado doméstico, até o limite de 20% (vinte por cento) do valor do salário conforme disposto no § 1º do citado artigo, no que se referir ao adiantamento salarial, ou caso haja acordo prévio no caso de despesas em planos de saúde, seguro e previdência privada. Logo no art. 18º da LC 150/2015 traz a vedação de descontos, mas também elenca a quais são as possibilidades de desconto.

4.10 ADICIONAL DE VIAGEM

O empregado doméstico quando tiver que se deslocar do local de trabalho para acompanhar o seu empregador atendendo assim as suas necessidades, este terá direito ao adicional de viagem no valor de 25% (vinte e cinco por cento) do seu salário,

O adicional de viagem, está previsto no art. 11º da LC 150/2015, que pontua como ser estabelecido os critérios, de forma que não haja lacuna, no que realmente venha a ser este lapso temporal, o legislador, deixa claro em seu texto, que o tempo a ser computado vem a ser aquele em que o trabalhador realmente está prestando serviço ao empregador, já no seu tempo de descanso, não será computado como tempo trabalhado. Mas caso o empregado fique de prontidão na espera de ser chamado a qualquer momento durante o período da viagem, todo o período que ficou à disposição será computado como adicional de viagem, conforme:

Se os empregadores tiverem a necessidade de dispor do serviço do empregado a qualquer momento, mesmo fora da jornada de 8 horas diárias de trabalho durante o período da viagem, então também deverá ser pago o adicional de sobreaviso. Neste caso, o cálculo das horas em que o empregado ficou em alerta para atender ao chamado do empregador deverá incluir mais um terço do valor sobre cada hora.¹³

Deverá o empregador e o empregado doméstico acordar antes da viagem de como serão as condições, e firmarem um contrato escrito que deve ser assinado pelas duas partes, observando também que estas horas extras feitas na viagem, se de acordo entre as partes, podem ser descontadas no bando de horas.

4.11 JUSTA CAUSA

A justa causa no âmbito do empregado doméstico foi inovado com a regulamentação da Lei Complementar 150/2015, a qual traz em seu artigo 27º e no seu parágrafo único, quais seriam as faltas disciplinares que se cometidas por empregados ou empregadores podem vim a gerar uma justa causa e a rescisão do contrato de trabalho.

¹³ <http://domesticalegalnoticias.blogspot.com.br/2015/06/pec-das-domesticas-como-funciona-o.html>. Acesso em 04/06/2015.

Por se tratar de lei mais específica a LC 150/2015, afastou os arts. 482º e 483º da CLT, mas utilizou destes artigos como forma de fundamentar de forma concisa o seu texto do art. 27, e traz separadamente, o rol de motivos dados pelo empregado ou pelo empregador doméstico, segundo análise do “Jus brasil”:

Já o art. 27 da referida lei afastou a incidência dos artigos 482 e 483 da CLT nos casos da rescisão indireta e justa causa, entretanto, utilizou esses artigos como texto-base. O legislador atendeu às peculiaridades da profissão ao inserir hipóteses de justa causa, como submeter idoso, enfermo, pessoa com deficiência ou criança sob cuidado a maus tratos (art. 27, I) ou rescisão indireta como prescreve o parágrafo único, VII do art. 27 nos casos de violência doméstica, de qualquer tipo, contra a mulher empregada, visando a proteção física, moral, patrimonial e sexual da empregada mulher.¹⁴

Onde as faltas que forem praticadas pelo empregado que irão gerar uma justa causa, estão dispostas no art. 27º, caput, nos incisos I a XII, e as faltas cometidas pelo empregador que irá resultar na rescisão indireta por culpa deste, está disposto no parágrafo único do mesmo artigo, nos incisos de I a VII.

4.12 FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO – FGTS

Segundo Aloysio Santos (2015, p. 59), o FGTS para os empregados domésticos, apenas veio a ter uma possibilidade de ser estendido por meio da Lei nº 7.839/89 no seu art. 13º, § 3º. Mas só a Lei nº 10.208/0, que acrescentou dispositivos a Lei nº 5859/72, foi quem incluiu o regime de FGTS ao empregado doméstico, entretanto esta vontade fica sob a discricionariedade do empregador. Fato este que muda com a regulamentação da LC 150/2015, a qual colocou a obrigatoriedade a partir de outubro de 2015, logo, desde então é obrigatório por parte do empregador a inclusão do empregado doméstico no FGTS, com contribuição de 8% (oito por cento) do salário do empregado, o qual deverá ser pago de forma mensal pelo empregador.

¹⁴ <https://jus.com.br/artigos/41907/analise-da-lei-complementar-n-150-2015-e-o-novo-paradigma-do-empregado-domestico-no-brasil>. Acesso em 04/06/2016.

Após a regulamentação do FGTS, veio também em paralelo o direito do empregado doméstico receber a multa de 40% (quarenta por cento) sobre o valor que lá constar depositado, em caso de rescisão sem justa causa. A LC 150/2015 dita que tal obrigatoriedade só é válida a contar de outubro de 2015, logo, se o empregador possuía um empregado doméstico e não fazia o recolhimento do FGTS (já que anterior a este período era opcional), este não será obrigado a pagar o tempo anterior, só contando o tempo daí por diante. Mas caso o empregador mesmo não sendo obrigatório e este já recolhia, então irá contar o tempo de depósito para o cálculo da multa de 40% (quarenta por cento) até a data da imposição da obrigatoriedade e será pago de uma só vez, e o restante será o valor do saldo acumulado, que passará a ser depositado de forma parcelada a partir de outubro de 2015.

A multa dos 40% para o empregado doméstico não será feita de forma integral e sim de forma parcelada, mês a mês, no valor de 3,2% sobre o valor do salário do empregado, conforme previsto no art. 22 e seus parágrafos da LC 150/2015, onde tal determinação se deu com base de que o empregador doméstico, não obtém nenhuma espécie de lucro e ficaria muito oneroso para ele se desfazer de tal valor de uma única vez. Este valor parcelado será feito em conta criada pela Caixa Econômica Federal – CEF, com modalidade de subconta que recebe mensalmente o depósito com esta finalidade.

O modo de saque referente ao saldo da multa que consta nesta conta vinculada da CEF, poderá ocorrer caso o empregado doméstico seja dispensado sem justa causa, no momento da rescisão do contrato de trabalho, conforme previsto no art. 22, §1º da LC/150/2015. Mas se o contrato for rompido pelo próprio empregado doméstico, ou a rescisão se dê por justa causa, o valor acumulado na referida conta, será devolvido ao empregador, e caso haja a demissão por culpa recíproca, o valor será dividido para as duas partes, conforme dispõe o § 2º .

4.13 SEGURO DESEMPREGO

A finalidade do seguro-desemprego é o de prover uma assistência financeira de forma temporária para aquele que se encontra desempregado sem justa causa,

ou de dispensa de forma indireta. O seguro vem de forma para suprir ao trabalhador que está desempregado com as despesas neste momento, e auxiliar na busca de emprego já que tem ações de orientações e qualificação profissional, que ajuda na recolocação do profissional ao mercado.

O seguro desemprego é garantido aos trabalhadores de forma geral na Constituição Brasileira no capítulo II referente aos Direitos e Garantias Fundamentais, encontrado no art. 7º dos direitos sociais, no inciso II, que diz: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outroque visem à melhoria de sua condição social: II – Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário”, só que este direito não era estendido aos empregados domésticos.

Só com a regulamentação da LC 150/2015 foi que o empregado doméstico veio a ter direito ao seguro-desemprego de forma obrigatória, já que a EC 72/2013 trouxe a possibilidade de tal benefício (optativo por parte do empregador), só que este tinha apenas direito caso o empregador tivesse optado pelo recolhimento do FGTS, mesmo que registrado fosse este empregado doméstico, o art. 26 da referida lei traz em seu texto a regulamentação, a sua duração e quais os prováveis motivos de cancelamento do seguro-desemprego para o empregado doméstico:

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

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

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

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

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

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

IV - por morte do segurado.

O seguro-desemprego para o empregado doméstico se tornou obrigatório pela resolução só a partir de 28/08/2015, e para ter acesso a este seguro o empregado doméstico tem que ter tido no mínimo 15 (quinze) meses de carteira assinada, nos últimos 24 (vinte e quatro) meses (podendo este período ter sido

contínuo ou não), não pode está gozando de nenhum outro benefício previdenciário, exceto quando se tratar de auxílio-acidente e de pensão por morte, e também este não pode ter uma renda seja ela de qualquer natureza que consiga suprir as necessidades e manutenção desta e/ou da sua família.

O empregado doméstico para requerer o seguro desemprego, deve procurar unidades de atendimento do Ministério do Trabalho, terá que comprovar que sua demissão foi sem justa causa e está munido de outras documentações que o site do eSocial traz elencado:

A Lei Complementar nº 150, de 2015 regulamentou esse direito dos(das) empregados(as) domésticos(as), que é garantido aos que são dispensados sem justa causa. Esses empregados têm direito a 3 (três) parcelas no valor de 1 (um) salário mínimo. O CODEFAT - Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador regulamentou esse direito por meio da Resolução 754, de 26 de agosto de 2015.

O seguro-desemprego deverá ser requerido de 7 (sete) a 90 (noventa) dias contados da data de dispensa, nas unidades de atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego ou órgãos autorizados.

Além de terem de comprovar a dispensa sem justa causa, os(as) empregados(as) domésticos(as) têm de apresentar, ainda:

- I. Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data de dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado(a) doméstico(a), durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;
- II. Termo de rescisão do contrato de trabalho;
- III. Declaração de que não está em gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e
- IV. Declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.¹⁵

Logo, que se refere ao valor do benefício será de 1 (um) salário-mínimo, tendo direito até 3 (três) parcelas, e também tem como requisito para a sua concessão que as contribuições do FGTS estejam devidamente em dia por conta do empregador. Os arts. 28, 29 e 30 traz as orientações necessárias do que se faz necessário para que o trabalhador se habilite no benefício, o tempo para requerer, já que este tem um tempo mínimo que é de 7 (sete) dias e o máximo que é de 90 (noventa) dias, como também enfatiza que só terá direito o empregado-doméstico que cumprir o novo período estabelecido pelo Codefat.

¹⁵ <http://www.esocial.gov.br/direitosempregado.aspx>. Acesso em 05/06/2016.

4.14 SALÁRIO FAMÍLIA

O salário família é um dos novos direitos conquistados pela empregada doméstica com a regulamentação da Lei Complementar 150/2015, o qual passou a ser obrigatório a partir de outubro de 2015. Trata de um benefício previdenciário fornecido ao trabalhador que tenha filhos dependentes com idade até 14 (quatorze) anos ou portadores de deficiência de qualquer idade, onde valor (dados abaixo) será incluído no recibo de salário do empregado pelo empregador, onde este valor é ressarcido ao empregado na forma de abatimento no recolhimento de tributos por ele recolhido mês a mês no e-social.

O valor pago por filho de acordo com o salário mínimo de 2016:

- Até R\$ 806,80 – valor por filho R\$ 41,37
- De R\$ 806,81 até R\$ 1.212,64 – valor por filho R\$ 29,16
- Acima de R\$ 1.212,64 – não tem direito ao salário família

Tal benefício segue as regras contidas na CLT, e o empregado doméstico para que tenha direito ao benefício tem que apresentar ao empregador cópia da certidão de nascimento do filho com idade até 14 anos (independe o número de filhos) todos os meses de junho e novembro, como também para os filhos até 4 (quatro) anos de idade o cartão de vacinação em dia, no caso dos filhos acima de 4(quatro) anos o comprovante escolar de matrícula e o rendimento escolar, e por fim não há carência para que este benefício seja concedido, logo o trabalhador assim que tiver sua carteira assinada e entregar ao empregador toda a documentação exigida, tal benefício já deverá constar no seu recibo de salário e respectivo pagamento.

4.15 SEGURO CONTRA ACIDENTE DE TRABALHO

Este benefício fora proposto para se estender aos empregados domésticos pela emenda constitucional 72/2013, o qual ficou pendente de regulamentação até a lei complementar 150/2015. O seguro contra acidentes de trabalho, ficou por conta do empregador, será de 0,8% do valor do salário do empregado doméstico.

Tal proteção veio para dá eficácia as normas protetivas do direito do trabalho e de forma a reduzir os riscos nela presente, já que tais trabalhadores não tinha nenhuma segurança para acidentes que ocorriam dentro dos lares brasileiros, tal necessidade se mostra evidenciada pelos altos número de acidentes também no trajeto ao seu trabalho, segundo Aloysio Santos:

Devendo deixar claro que no Brasil o índice de acidentes de trajeto (indo ou retornando do trabalho) é muito alto, bem como é elevada a taxa de acidentalidade relacionada ao exercício do trabalho na construção civil, na indústria, no transporte e no comércio varejista (supermercados, mercearias e açougues entre outros).

Os acidentes de trabalho são quando ocorrem a jornada de trabalho do trabalhador ou em decorrente dela, também será assegurado caso o seu acidente ocorra por sabotagem por terceiros colegas de trabalho. O empregado também está assegurado nos seus momentos de descanso e refeição, no trajeto de ida e volta do trabalho, seja qual for o meio de transporte, a proteção vale para a viagem a serviço do empregador. Diferentemente do empregado comum, o empregado doméstico terá direito desde o primeiro dia de afastamento, conforme disposto no blog doméstica legal:

Caso o empregado sofra um acidente de trabalho o empregador terá que comunicar o ocorrido no prazo máximo de 48 horas ao CAT (Cadastramento de Comunicação de Acidente de Trabalho). A diferença do empregador doméstico para as empresas no caso de acidentes de trabalho é a seguinte: em uma empresa se a lesão provocada for pequena, que exija até 15 dias de recuperação, a empresa deverá arcar com o salário e todos os custos trabalhistas normalmente neste período. Já no emprego doméstico isto é diferente, desde o primeiro dia de afastamento o empregado já começará a contar o tempo pelo INSS. A remuneração que será recebida pelo empregado será calculada de forma proporcional à contribuição previdenciária recolhida.¹⁶

Desta forma hoje o empregado doméstico se equipara ao empregado comum e tem direito ao seguro acidente de trabalho, onde o empregador doméstico paga a taxa ao INSS do seu empregado, desta forma garantindo caso o seu empregado se acidente ou adquira quaisquer doença profissional, seja assegurado e receba os benefícios da Previdência Social. Mas como também para os empregadores comuns, os empregadores domésticos não serão isentos da indenização ao

¹⁶ <http://domesticalegalnoticias.blogspot.com.br/2015/07/como-agir-se-o-empregado-domestico.html>. Acesso em 05/06/2016

empregado, caso o acidente ocorra por dolo ou culpa do empregador, mesmo este já tendo recebido do órgão previdenciário.

Segundo Aloysio Santos, dever ser observado que durante o tempo que o empregado estiver recebendo o auxílio-acidente, este terá o seu contrato de trabalho suspenso, mas o tempo do seu afastamento é contado como tempo de serviço, isso serve tanto para efeito de indenização, quanto para o depósito do FGTS (art 4º, parágrafo único, da CLT e art. 28, do Decreto nº 99.684/90).

4.16 SIMPLES DOMÉSTICO

O simples doméstico surgiu para facilitar a vida do empregador doméstico no que tange a administração do contrato de trabalho diante de tantos direitos adquiridos pelo empregado doméstico, ou seja, trata-se de um regime unificado para o pagamento de tributos, encargos e contribuições pagos pelo empregador.

Em uma única guia irá conter as obrigações do empregador doméstico:

- Seguro contra acidentes de trabalho (onde o empregado só terá direito ao benefício a partir do recolhimento deste);
- INSS (obrigatório por parte do empregado e do empregador);
- FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;
- Fundo para demissão sem justa causa;
- Imposto de Renda Retido na Fonte (só vai ser descontado dependendo da faixa salarial recebida do empregado)

Esta única guia citada, será gerada pelo eSocial, onde este trata-se de um programa do governo federal formado com o propósito de unificar o envio de informações fornecidas pelos empregadores domésticos de seus empregados aos órgãos públicos. Estas informações são de caráter trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais, todas relativas a contratação de mão de obra onerosa.

Segundo Aloysio Santos (2015, p.120) o eSocial, significa na verdade:

[...] um meio criado pelo governo federal para fiscalizar os cidadãos, por meio da formação de um banco de dados da mão de obra (mas não apenas dos empregados domésticos, porque o eSocial prevê o registro de dados sobre quem presta serviços domésticos remunerados, mesmo sem vínculo empregatício, como, por exemplo, a diarista). Por isso, o programa reuniu órgãos e entidades governamentais como a Caixa Econômica Federal (CEF), Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Ministério do Planejamento (MP), Ministério da Previdência Social (MPS), Ministério do Trabalho e Emprego (TEM) e Secretaria da Receita Federal do Brasil (SRFB) para pôr em funcionamento esse novo instrumento de controle.

A obrigatoriedade do recolhimento vigora desde outubro de 2015, que foi o tempo de regulamentação da Lei Complementar 150/2015. O simples doméstico está disposto no capítulo II da referida lei, dos arts. 31 a 35. Lembrando que para os empregados domésticos que trabalham na jornada parcial (menos de 25 horas semanais), os percentuais serão os mesmos do trabalhador de jornada completa, ou seja:

- SAI DO BOLSO DO EMPREGADOR - Sobre a remuneração
- Parcela do INSS: 8% (oito por cento), conforme o art. 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;
- FGTS: 8% (oito por cento);
- Fundo para demissão sem justa causa: 3,2% (oito por cento);
- Seguro contra acidentes de trabalho: 0,8% (oito por cento);
- SAI DO BOLSO DO EMPREGADO - Sobre a remuneração;
- Parcela do INSS: de 8% a 11% (oito por cento à onze por cento), conforme o art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;
- Imposto de Renda Retido na Fonte: alíquota (percentual) varia de acordo com a renda, conforme o inciso I do art. 7º da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988.¹⁷

Deste modo fica claro a obrigação da informação dado pelo empregador, mas os deveres tanto serão do empregador e do empregado doméstico. O empregador deverá fornecer mensalmente uma cópia da guia pagamento desta arrecadação ao seu empregado, como forma de garantia, sugere Aloysio Santos, já que este irá precisar caso precise obter um eventual benefício da Previdência Social.

¹⁷ <http://vandilobrito.jusbrasil.com.br/artigos/196257905/simples-domestico-entenda-de-maneira-facil>. Acesso em: 06/06/2016.

4.17 REDOM

O Redom significa Programa Previdenciário dos Empregadores Domésticos, foi criado pela Lei Complementar 150/2015. Nasce com o intuito de ajudar ao empregador para negociação de dívidas referente a contribuições do INSS dos empregados domésticos anteriores à EC 72/2013, onde o débito que for apurado que esteja em atraso pode ser parcelado em até 120 (cento e vinte) meses e com uma prestação mínima de R\$ 100,00 (cem reais).

Segundo Aloysio Santos (2015, p. 63) o REDOM na verdade é um tipo de anistia tributária, criada pelo governo, de forma de auxílio para a legalização dos empregados domésticos:

Trata-se na verdade de uma anistia tributária por meio da qual o governo concede aos empregadores em atraso com as obrigações previdenciárias, a redução de 100% (cem por cento) do valor das multas e de 60% (sessenta por cento) do valor dos juros moratórios e 100% (cem por cento) dos encargos legais e honorários advocatícios, parcelas que encarecem muitíssimo a dívida dos empregadores inadimplentes.

Os débitos abrangidos pelo sistema são junto a Procuradoria Geral da Fazenda Nacional – PGFN e com a Secretária da Receita do Brasil – RFB, referente das contribuições previdenciárias da parte do empregador e do empregado com vencimento até 30 de abril de 2013, mesmo que estes sejam de ações de reclamações trabalhistas, segundo o Ministério da Fazenda.

Ademais é claro que o Redom também nasceu com a finalidade de reforçar o caixa do INSS, já que com a possibilidade deste parcelamento com incentivos fica muito mais atrativo a legalização por parte dos empregadores domésticos, desta forma reforçando o caixa do governo, só que para aderir ao parcelamento, o empregador terá que quitar em uma única parcela os débitos de abril de 2013 a agosto de 2015, no total de 27 (vinte e sete) meses. Deste modo ficou quase que inviável o registro do empregado doméstico do seu tempo de informalidade, pois fica claro que o empregador não vai querer, ou até poder, fazer esta quitação em 1 (uma) parcela, para poder aderir ao parcelamento, já que esta era a ideia do

legislador na criação do Redom, que depois da Portaria 1.302 ficou um tanto que obstante da realidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho tem por objetivo principal o de demonstrar quão grande era a necessidade da implementação de direitos trabalhistas aos empregados domésticos, que mesmo com conquistas feitas ao longo dos tempos, **restava** uma grande lacuna a ser preenchida como forma de haver uma equiparação do empregado doméstico com todos os demais tipos de trabalhadores urbanos e rurais, e com a regulamentação da Lei Complementar nº 150/2015, conhecida como a “Lei das domésticas” o que mudou e de como estes direitos foram assegurados.

Na Constituição Federativa Brasileira de 1988 houve alterações e regulamentações expressivas acrescidas aos trabalhadores urbanos e rurais, mas no que tange aos empregados domésticos, alguns destes direitos foram suprimidos de forma expressa no art. 7º, parágrafo único, onde o legislador fundamentou seu ato, por se tratar de um empregado que não afere nenhum tipo de lucratividade, e que o empregador doméstico, não teria como suportar tais encargos e obrigações.

Com o passar dos tempos após a Constituição Brasileira de 1988, diante das disparidades, foram sendo implantadas por meio de normas infraconstitucionais, as quais foram acrescentando um direito ou outro, na intenção de tentar um tratamento igualitário aos empregados domésticos para com os demais trabalhadores, como também de diminuir as desigualdades entre estes.

Então como forma de resposta por parte do legislador desta falta de direitos aos empregados domésticos, surge em 2013 a Proposta de Emenda a Constituição de nº 72, conhecida como a “PEC das Domésticas”, que trouxe várias mudanças aos direitos destes trabalhadores, na tentativa de equalizar e igualar aos demais tipos de trabalhadores. Só que muitas das conquistas adquiridas ficaram paradas, estagnadas por depender de regulamentação de muitos dos direitos conquistados, e por não poder ter a sua aplicação efetivada devido haver determinadas disparidades na relação do empregado doméstico.

Neste ponto surgir novamente como grande fundamento para esta diferenciação entre os trabalhadores urbanos e rurais e os empregados domésticos se equiparar as proteções normativas, o de que devido à ausência de uma finalidade

lucrativa, o empregador doméstico, não teria como arcar com tais despesas. Só que se for bem analisada esta questão, existe sim a lucratividade mesmo que de forma implícita e indireta.

Como forma de regulamentar tais pendências como a obrigatoriedade do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, seguro desemprego, salário família, seguro contra acidentes, relação de emprego protegida contra a dispensa sem justa causa, entre outros, surge a Lei Complementar nº 150/2015, para tentar acabar com as desigualdades entre os demais tipos de trabalhadores e os empregados domésticos.

Com a promulgação da LC 150/2015, “Lei das Domésticas”, vem a regulamentação destes direitos, deixando uma relação mais justa para os empregados domésticos. Muitos pontos que ao longo dos tempos se arrastavam e iam ficando ao longo do caminho, meio que displicentemente esquecidos vieram à tona com esta lei complementar, direitos estes essenciais para dignificar e retribuir a estes trabalhadores, que por muitas vezes, exercem um papel de supra importância, em tanto cuidado e esmero nos bem maiores que possuímos, que por muitas vezes possui a chave das nossas casas, cuidam dos nossos filhos e dividem de forma quase que absoluta da nossa intimidade.

Grandes mudanças ocorreram com a implantação da LC 150/2015. No art. 1º, caput, da referida lei, veio mesmo que de forma implícita o empregado tido como “Diarista”, empregado este que vem crescendo de forma rápida, mesmo antes a regulamentação desta lei. Só que a diarista ficou fora de tais conquistas por se tratar de um empregado autônomo, já que não preenche alguns dos requisitos obrigatórios para ser classificado como empregado doméstico, como por exemplo, a continuidade, já que no referido artigo, traz no texto que empregado doméstico é aquele que preenche os requisitos ora citados e que trabalhe “... por mais de 2 (dois) dias por semana”.

Já no parágrafo único do mesmo artigo, veio a vedação do trabalho para menores de 18 (dezoito) anos para o trabalho doméstico, onde tal trabalho ficou classificado como sendo um dos piores tipos de trabalho para crianças e adolescentes pela OIT. Mesmo diante de conflitos diante da Constituição Brasileira, já que está permite o trabalho para menores de 18 (dezoito) anos, e a possibilidade

de trabalho aprendiz para maiores de 14 (quatorze) anos, ficou a vedação firmada, talvez como forma de proteção ao trabalho de menores de forma informal.

Um grande avanço para o empregado doméstico, veio com o controle de ponto estabelecido pelo legislador, já que passou a ser obrigatório com a LC 150/2015, mesmo que este só tenha um empregado doméstico, podendo este controle ser manual, biométrico ou eletrônico. Esta particularidade conquistada se deve ao fato de que era muito difícil para a resolução de lides no judiciário tal comprovação, já que o trabalho se dá em ambiente inviolável, garantido na constituição, e de que por muitas vezes este detinha da chave do local de trabalho e praticamente entrava e sai sem qualquer tipo de controle, lembrando que para os outros tipos de trabalhadores tal tipo de controle só é exigido caso o empregador possua mais de 10 (dez) funcionários.

O seguro contra acidentes de trabalho foi proposto pela EC 72/2013, mas ficou pendente de regulamentação, com o fundamento para não onerar o empregador doméstico pela ausência de lucratividade de tal empregado, então só com a regulamentação da LC 150/2015, veio a obrigatoriedade por conta do empregador de 0,8% do valor do salário do empregado. Esta proteção se deve a necessidade da efetivação de normas protetivas do direito do trabalho e com o intuito de reduzir os riscos da atividade, lembrando que tal medida não exclui o empregador caso haja dolo ou culpa por tal acidente.

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, o FGTS, que após a EC 72/2013, passou a ser optativo, com a LC 150/2015, este passa a ser obrigatório, deixando de ser benevolência do empregador, já que passou a ser uma obrigação trabalhista. Para que houvesse uma adequação para o empregador doméstico, já que ficaria difícil o pagamento em uma única parcela da multa de 40% para caso de demissão sem justa causa, este pagamento ficou estabelecido de ser feito de forma parcelada mês a mês de 3,2% do valor do salário em uma conta especial da Caixa Econômica Federal. Mas no caso de ocorrer uma demissão por justa causa, o valor será revertido para o empregador e se por culpa recíproca o valor será dividido meio a meio.

Houve também a conquista que também estava pendente desde a EC 72/2013, e só regulamentada com a LC 150/2015, foi o do salário família para os

empregados domésticos que tenham filhos menores de 14 anos ou inválidos de qualquer idade, tal benefício garantido pela Previdência Social aos inscritos como beneficiários do INSS. Com a LC 150/2015 muitos direitos foram incluídos, que foram devidamente citados ao longo deste estudo, que estavam pendentes de regulamentação, valendo a pena ressaltar que restou ainda pendente de regulamentação por parte do legislador o direito ao auxílio creche e o direito ao recebimento do PIS.

Como forma de auxiliar o empregador doméstico no gerenciamento de tantos encargos que este teria que arcar e organizar, e para que este não tivesse mais despesas, foi criado o Simples Doméstico. Com a implantação deste documento passa a ter só uma guia de arrecadação que abarca todas as obrigações que foram implantadas com a referida lei objeto deste estudo.

Por fim, diante de tantas conquistas obtidas pelo empregado doméstico, houve um aumento considerável no orçamento por parte do empregador doméstico, onde o governo com o intuito de auxiliar na regularização de tais trabalhadores implanta o REDOM, um tipo de parcelamento para ser feito dos tempos da informalidade, onde o incentivo maior é o da redução de juros e multas como fora visto. Só que houver alguns entraves ora citados que dificultaram tal ação, deste modo praticamente o que está valendo é o LC 150/2015 para frente.

Ora pois, a implementação da LC 150/2015 foi um avanço gigantesco para os empregados domésticos, que até o momento eram **tão** carentes de direitos trabalhistas, ademais o que nos resta é saber com o passar do tempo (já que esta lei completou um ano agora), de como ficará tal situação, ver a diminuição da informalidade, e uma dignidade maior por parte do empregado doméstico, e por que não dizer uma certa segurança para o empregador doméstico, já que este além de adquirir deveres, também adquiriu direitos.

REFERÊNCIAS

ADAD, Cristiane. **Empregado doméstico, alterações promovidas pela EC 72/2013**. Rio de Janeiro, editora jus Podivm, 2014.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>.

BRASIL. **Temas atuais de direito e processo do trabalho** / Organizadores: Élisson Miessa e Henrique Correia; obra coletiva de autoria da Editora jus Podivm – 1ª ed. – Rio de Janeiro, 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). Recurso Ordinário – RO nº 00101181820155010079 RJ. Vínculo Empregatício não caracterizado. Relator: RELATOR, Data de Julgamento: 15/12/2015, Oitava Turma, Data de Publicação: 19/01/2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho-2-Regiao - RO: 00030396020125020080 SP00030396020125020080 A28, Relator: KYONG MI LEE, Data de Julgamento: 16/09/2014, 3ª TURMA, Data de Publicação:23/09/2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR: 19331320105150067Data de Julgamento: 12/08/2015, Data de Publicação: DEJT 06/11/2015)

BRASIL. TST - AIRR: 18615320125030111 1861-53.2012.5.03.0111, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 22/05/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/05/2013.

BRASIL. TST - RR: 11324720115010069, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 22/04/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/04/2015.

BRASIL. TST - RR: 2243002120095020010, Relator: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 05/08/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/08/2015.

BRASIL.Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região). Recurso Ordinário nº: 21262010322901 PR 2126-2010-322-9-0-1. Recorrente: Edilza de Freitas Castro Policarpo. Recorrido: Therezinha Mirian Mussi de Oliveira. Relator: Márcia Domingues. Curitiba, 26 de abril de 2011.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Método, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7ª. ed. São Paulo: LTr, 2008.

MANFREDINI, Aryanna; SOUTO, Rafael Tonassi; SARAIVA, Renato. **CLT: Consolidação das Leis do Trabalho**. 11ª. ed.. São Paulo: Método, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

SANTOS, Aloysio. **Manual de contrato de trabalho doméstico: de acordo com a nova lei do trabalho doméstico**. 5ª ed. Revista, atualizada e ampliada. Rio de Janeiro: editora Forense; São Paulo: editora Método, 2015.

Sites:

<http://blog.idomestica.com/1551/pec-das-domesticas-nova-lei-ja-esta-em-vigor/>. Acesso em: 14/05/2016.

<http://domesticalegalnoticias.blogspot.com.br/2015/06/lei-que-regulamenta-pec-das-domesticas.html>. Acesso em 08/05/2016.

<http://domesticalegalnoticias.blogspot.com.br/2015/06/pec-das-domesticas-como-funciona-o.html>. Acesso em 04/06/2015.

<http://domesticalegalnoticias.blogspot.com.br/2015/07/como-agir-se-o-empregado-domestico.html>. Acesso em 05/06/2016.

<http://vandilobrito.jusbrasil.com.br/artigos/196257905/simples-domestico-entenda-de-maneira-facil>. Acesso em: 06/06/2016.

<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/10/fgts-e-obrigatorio-para-domesticos-a-partir-de-hoje-saiba-mais>. Acesso em 14/05/2016.

<http://www.contabeis.com.br/form/topicos/162036/registro-de-marinheiro-para-pessoa-fisica/>. Acesso em: 05/05/2016

<http://www.esocial.gov.br/>. Acesso em: 05/06/2016.

<http://www.esocial.gov.br/direitosempregado.aspx>. Acesso em 05/06/2016.

<http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/saibaMais.jsf>. Acesso em: 05/05/2016.

<http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/Banners/cartilha-simples-domestico-19-10-verso-web.pdf>. Acesso em: 21/05/2016.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 11/05/2016.

<http://www12.senado.leg.br/jornal/edicoes/2013/09/24/um-reforco-no-combate-ao-trabalho-infantil-domestico>. Acesso em: 04/06/2016.

http://www3.mte.gov.br/trab_domestico/. Acesso em: 04/05/2016.

http://www3.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_ctps.asp. Acesso em: 07/05/2016.

<https://jus.com.br/artigos/41907/analise-da-lei-complementar-n-150-2015-e-o-novo-paradigma-do-empregado-domestico-no-brasil>. Acesso em 04/06/2016.

<https://www.domesticalegal.com.br/tst-faz-campanha-contra-trabalho-domestico-infantil/>. Acesso em: 04/06/2016.

<https://www.domesticalegal.com.br/utilidades/cargos-e-funcoes-do-empregado/>. Acesso em: 04/05/2016.

ANEXO

CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES CBO	FUNÇÕES OU CARGOS
0413-50	Piloto de avião particular
2235-05	Enfermeira
2516-05	Assistente doméstico
5121-05	Empregada doméstica nos serviços gerais
5121-05	Caseiro
5121-10	Empregado doméstico arrumador
5132-10	Cozinheira
5121-15	Empregado doméstico faxineiro
5121-20	Empregado doméstico diarista
5131-05	Governanta
5131-05	Mordomo
5132-10	Cozinheira
5134-05	Garçom
5162-05	Babá
5162-10	Cuidador de criança
5162-10	Dama de companhia
5162-10	Acompanhante de idosos
5163-05	Lavadeira
5163-25	Passadeira
5402-05	Assistente pessoal
5174-20	Vigia
6220-10	Jardineiro
7823-05	Motorista particular
7827-15	Moço do convés
7823-25	Marinheiro de embarcação particular

<http://www.mteco.gov.br/cbosite/pages/saibaMais.jsf>

<http://www.contabeis.com.br/form/topicos/162036/registro-de-marinheiro-para-pessoa-fisica/>