

FACULDADES INTEGRADAS SANTA CRUZ DE CURITIBA

**JORNADA DE TRABALHO DO EMPREGADO DOMÉSTICO SOB A
ÓTICA DA LEI Nº 150/2015
REGINA OLIVEIRA SANTOS DE LIMA**

Curitiba/PR

2016

FACULDADES INTEGRADAS SANTA CRUZ DE CURITIBA

**JORNADA DE TRABALHO DO EMPREGADO DOMÉSTICO SOB A
ÓTICA DA LEI Nº 150/2015
REGINA OLIVEIRA SANTOS DE LIMA**

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do Grau de Bacharel em Direito, sob orientação da Prof. Me. Regina Elisemar Custódio Maia.

Curitiba/PR

2016

**JORNADA DE TRABALHO DO EMPREGADO DOMÉSTICO SOB A
ÓTICA DA LEI Nº 150/2015**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como
requisito parcial para obtenção do Grau de
Bacharel em Direito.

REGINA E. C. MAIA
Orientadora

CAMILA W. PENTEADO
Examinadora

LAIZA P. DOS SANTOS
Examinadora

Curitiba/PR, de 2016.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais Euci e Julia, como reconhecimento pelos desafios pelos quais passaram, dia após dia, objetivando o melhor para mim; bem como, pelo amor, proteção e ensinamentos; e por nada me deixarem faltar.

Ao Cádio, meu amado e querido esposo, companheiro incondicional de todas as horas, pela mão estendida nos meus passos incertos, pelo efusivo aplauso nas minhas assertivas, pelo afago e proteção quando uma lágrima surgiu.

Ao meu irmão Luís que, embora resida distante, tem manifestado seu carinho em afáveis palavras.

Às minhas irmãs Maria Rosa, Marleide, Marli e Sueli, paixões da minha vida, pelas orações e integral apoio.

Aos meus sobrinhos e sobrinhas, André, Andreia, Andressa, Eduardo Fernando, Felipe, Gabriel Henrique, Julianne, Lucas Matheus, Maria Alice e Tatiane Caroline, eternos pequeninos que ao meu coração encantam, os quais, nos dias mais penosos desta jornada, brindaram-me com seu mais puro e inocente amor, me fazendo esquecer, ainda que momentaneamente, do incessante 'tic-tac' do relógio, que faz a vida ligeira.

À Família Lima, nobre presente conjugal, pelas melhores palavras de incentivo e pelos inúmeros votos de sucesso.

Que o Altíssimo estenda sobre vós o manto sagrado da proteção, para que possamos perseverar no cultivo da paz, do amor e da sabedoria.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, que fez do infinito um constante refletir, e da terra, numa profusão de seres e cores, um surpreendente habitat. Ele que nos fez à sua imagem e semelhança, com sabedoria e luz nos agraciou, e, em sua infinita bondade e amor, apontou para o ‘caminho’ da justiça, da paz e da retidão, ao qual devemos seguir.

A minha irmã Maria Rosa, que não mediu esforços para contribuir na concretização do meu Financiamento Estudantil, sem o qual, a chance de um sonho tornar-se real, certamente, não teria acontecido; e à minha mãe Julia que, inúmeras vezes, me auxiliou, financeira e afetuosamente.

Ao digníssimo Professor e Mestre Fernando Antônio Rego de Azeredo, pelas sábias palavras em minha inesquecível primeira aula, quando do início do Curso de Direito nas Faculdades Integradas Santa Cruz de Curitiba – FARESC; momento em que me deparei pensando em como me foi difícil ficar tanto tempo, mais de dez anos, afastada das atividades acadêmicas. Naquela noite, um antigo sonho começou a tomar forma, e, então, como a degustar cada palavra proferida por Azeredo, percebi que o Direito é ainda mais maravilhoso do que se pensara, muito além da imaginação.

Ao Professor Renato Luiz de Avelar Bandini, pela orientação inicial, o que possibilitou a premissa do que se teria ao longo das pesquisas.

A exímia profissional, Professora e Mestre Regina Elisemar Custódio Maia, que tão gentilmente aceitou a incumbência de orientar-me, solícita sempre, pelo integral apoio e orientação final. Sem o auxílio de Maia, possivelmente, a conclusão desta tarefa seria diversa.

Ao Professor e Mestre Antônio Vasconcelos Junior, outro ‘gigante’ em conhecimento e sabedoria, dono de uma didática acadêmica incrível, e que muito contribuiu para o meu aprendizado.

De igual forma, a Professora e Mestre Camila Witchmichen Penteadó, sempre participativa, pelos eloquentes ensinamentos e orientações, ao longo do Curso de Direito.

Ao Professor e Mestre Fernando do Rego Barros Filho, pelo brilhantismo com que ministra suas aulas, bem como, pela extrema entrega e auxílio nos trabalhos acadêmicos de seus aprendizes.

A Professora Laiza Padilha dos Santos, prestativa e paciente, pelas instruções, sugestões e apoio, somados ao meu aprendizado.

Ao Excelentíssimo Procurador do Trabalho– PRT-9ª Região, Iros Reichmann Losso, com quem tenho a honra de estagiar, pela atenção e esclarecimentos extras durante o desenvolvimento deste trabalho.

A Professora Jeiza Correia, brilhante sobrinha e amiga, por sua valiosa colaboração na conversão do Resumo infra para o Abstract.

Ao Professor e Doutor Dante Luiz de Lima, da Universidade Federal de Cametá - Pará, ilustre cunhado, pelo apoio e sugestões de obras doutrinárias.

A todo o corpo docente da FARESC, pilares do ensino que, certamente, contribuíram para a minha formação acadêmica.

Aos amigos Fernanda Borges Santana, José Ricardo Esteves Pereira, Pablo Rodrigo Silva e Raphael Alves do Nascimento, cujos lugares são cativos em meu coração, pela especial amizade, incontáveis trocas de experiências, e inúmeros trabalhos realizados em conjunto.

Aos demais colegas de classe, pelos momentos de reflexão, pelos saborosos cafés e incontáveis 'pérolas', ainda que propositais, que lembranças me deixam.

A todos, num misto de alegria e saudade, o meu agradecimento.

“É como se tudo nessa casa guardasse
um pouco do seu vestígio e a mobília
silenciosamente agradecesse por toda a
atenção recebida”.
(Autor Desconhecido)

RESUMO

Este trabalho é o resultado de um estudo detalhado da Lei nº 150/2015, mais especificamente sobre o Horário de Trabalho do Funcionário Doméstico. Antes de concentrar-se no assunto de que trata a referida Lei, abordou-se a parte histórica no que tange à origem e conceito, bem como, quanto aos direitos e deveres das partes contratante e contratada. Seguindo-se essa linha de raciocínio, procurou-se entender a evolução das Leis Brasileiras, a começar pelo antigo Código Civil de 1916, para, gradativamente, se chegar à Lei supra. Também, devido ao importante papel que representa no âmbito internacional, se fez necessário mencionar a Organização Internacional do Trabalho – OIT e seu alcance. Outro ponto que se buscou esclarecer foi sobre a existência de Órgãos que representem a classe de trabalhadores domésticos no Brasil, e o grau de relevância da referida representatividade. Na sequência, adentrou-se no temário ‘Jornada de Trabalho’, cuja tratativa principal é voltada para o reconhecimento de uma jornada mais digna à mencionada classe de obreiros domésticos, que há muito vinha segregada deste direito, e que, hoje, se vê amparada legalmente. De igual forma, se buscou entender como se dá o controle da jornada de trabalho da categoria, dificuldade enfrentada por muitos empregadores de hoje, haja vista o local de trabalho tratar-se, em verdade, da residência deste último, que, por sua vez, raramente está no seu âmbito residencial quando da chegada ou saída do trabalhador contratado. Durante as pesquisas, percebeu-se a dificuldade dos empregadores domésticos no controle da jornada de trabalho pactuada, no preenchimento da folha ou cartão de ponto, bem como, na sua fiscalização e eficácia. No desenvolvimento deste trabalho, procurou-se considerar que, em muitas relações de trabalho doméstico, ainda é comum o acordo verbal, sem uma forma de controle escrita; o que não se aconselha. Para um entendimento mais eficaz sobre o tema, assim como se buscou estudar a parte histórica e legal, desde os primórdios aos dias atuais, tendo como base principal a referida Lei nº 150/2015, também se buscou outros meios de pesquisa, dentre os quais, o entendimento doutrinário nas obras de Mauricio Godinho Delgado, Rodolfo Pamplona Filho & Marco Antônio Cesar Villatore, e Sergio Pinto Martins. Como resultado dessa minuciosa busca permitiu-se refletir que um importante foi o advento da Lei nº 150/2015, outro marco histórico na relação empregador e empregado doméstico que, por anos a fio, esteve órfão de amparo legal. Assim, diante de um cenário que varia entre o sofrer e o regozijo dos obreiros domésticos, procurou-se manter uma coerência entre o passado das Leis esparsas e o presente das muitas conquistas.

Palavras-chave: Cartão de ponto. Empregado doméstico. Jornada de trabalho. Lei nº 150/2015. Residência.

ABSTRACT

This work is the result of a detailed study of Law nº 150/2015, more specifically on Domestic Employee working hours. Before focusing on the subject dealt with this Law, it approached the historical part with respect to the origin and concept as well, the rights and duties of the parties, contractor and hired household. Following this line of reasoning, we tried to understand the evolution of Brazilian law, beginning with the old Civil Code of 1916 to gradually reach the Law above. Also, due to the important role it plays in the international arena, it was necessary to mention the International Labour Organization - ILO and its reach. Another point that was sought clarification on the existence of bodies representing the class of domestic workers in Brazil, and the degree of relevance of that representation. In sequence, he entered on the agenda 'Workday', whose main dealings is geared to the recognition of a more dignified journey to the mentioned class of domestic workers who had long been segregated this right, and that today is seen supported legally. In the same way, If tried to understand how control the work day of the category, difficulty faced by many employers of today, in view of the workplace it is, in fact, the residence of the latter, which, in turn, it is rarely in your household level when the arrival or departure of the hired worker. During the research, he realized the difficulty of domestic employers in control of the agreed working hours, to fill the sheet or timecard as well as in its enforcement and effectiveness. In developing this work, we tried to consider that in many domestic labor relations, the verbal agreement is still common, without a written form of control; what is inadvisable. For a more effective understanding of the subject, as we sought to study the historical and legal part from the very beginning to the present day, the main basis of the said Law nº 150/2015, also sought other means of research, among which the doctrinal understanding the works of Mauricio Godinho Delgado, Rodolfo Pamplona Filho & Marco Antonio Cesar Villatore, and Sergio Pinto Martins. As a result of thorough search allowed to reflect how important was the enactment of Law nº 150/2015, another milestone in the relationship employer and domestic worker who, for years, been orphaned legal protection. Thus, faced with a scenario ranging from the suffering and the joy of domestic workers, we tried to maintain consistency between the past of the scattered laws and the present of many achievements.

Keywords: Timecard. Housekeeper. Working hours. Law nº 150/2015. Residence.

SUMARIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 EMPREGADO E EMPREGADOR DOMÉSTICO	13
2.1 Origem do trabalhador doméstico	13
2.2 Conceito de empregado doméstico	25
2.3 O empregador doméstico	27
2.4 Espécies de empregado doméstico e Pressupostos de caracterização	29
2.5 Direitos e deveres na relação de emprego doméstico	32
3 LEGISLAÇÃO NO DIREITO BRASILEIRO	36
3.1 Evolução Histórica	37
3.1.1 Antigo Código Civil - Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916	39
3.1.2 Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923	40
3.1.3 Decreto nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941	44
3.1.4 Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT)	44
3.1.5 Decreto-Lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944	46
3.1.6 Lei nº 2.757, de 23 de abril de 1956	46
3.1.7 Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972	46
3.1.8 Constituição da República Federativa do Brasil de 1988	47
3.1.9 Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000	48
3.1.10 Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001	49
3.1.11 Medida Provisória nº 284, de 06 de março de 2006	49
3.1.12 Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006	50
3.1.13 Emenda Constitucional nº 72, de 02 de abril de 2013	51
3.1.14 Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015	54
3.2 Organização Internacional do Trabalho	59
3.2.1 Convenções da OIT	61
3.2.2 Declaração Universal dos Direitos Humanos	63
3.3 Órgãos de Representação	65
3.3.1 Federação Nacional do Trabalhador Doméstico (FENATRAD)	66
3.3.2 Sindicato dos Empregadores Domésticos do Paraná	67
3.3.3 Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Paraná	69
3.3.4 Instituto Doméstica Legal	70
4 JORNADA DE TRABALHO DO EMPREGADO DOMÉSTICO SOB A ÓTICA DA LEI Nº 150/2015	72
4.1 Jornada de trabalho	74
4.2 Hora extra	75
4.3 Trabalho noturno	77
4.4 Intervalos	78
4.5 Adicional de viagem a serviço	80
4.6 Descanso semanal remunerado	80
4.7 Feriados civis e religiosos	81
4.8 Controle da jornada de trabalho	81
4.9 Compensação de Jornada	85
4.10 Faltas ao serviço	86
4.11 Jurisprudência – Controvérsia	87
5 CONCLUSÃO	89
REFERÊNCIAS	96
ANEXO A	107

1 INTRODUÇÃO

Principiou-se dizendo que estudar a relação de trabalho entre empregador e empregado doméstico eleva-nos à condição de expectadores do passado, quase como um *déjà vu*, aguçando todos os sentidos para o que nos remete a história das civilizações antigas, seus costumes e o poder desmedido de uns, mais abastados, sobre outros, menos favorecidos.

Embora do mesmo espécime, o homem da antiguidade diversa dos hodiernos; aquele, de parco raciocínio, agia com barbárie em relação ao seu semelhante. Submissão incondicional era a regra, isolamento social e de direitos era a lei.

Voltar-se para o passado permitiu imaginar o negro escravo caminhando em terra vermelha, pés descalços, presos a fortes correntes; na lide, calejadas mãos no manuseio de rudes ferramentas; no pelourinho, o salgado suor lhe molhando os lábios, com o sangue a escorrer dos ferimentos.

Àquela época, quantas vidas resultaram ceifadas, incontáveis trabalhadores mutilados, inúmeras infâncias roubadas; não havia benevolência, menos ainda, esperança.

O sal da terra, o mesmo que alimentou o homem de outrora, também lhe salgou a carne e lhe feriu de morte a alma.

A água límpida e fresca, aquela que saciou a sede da casa grande, certamente foi a que faltou na cumbuca das mucamas, amas de leite dos filhos dos brancos.

O sol trazia o bronzeado da pele e o escuro do espírito; crenças tolhidas, santos proibidos.

O vento, que talvez tenha agitado os cabelos das sinhás, por certo tenha servido de alívio para os sulcos na pele e no coração dos pobres escravos.

Em lugar da melodia, o som da chibata; dos assados em brasa, a pele marcada a ferro. O 'F' não significava felicidade, tampouco o contorcionismo era circense; àquele significava 'fujão', este último, angústia e dor.

O amor era imposto, selvagem, improbo.

Imaginou-se o quanto se desejou morrer, a submeter-se a humilhações e castigos; o quanto se tentou fugir, para o fim do mundo, se assim existisse, em busca de paz, dignidade e respeito.

Felizmente, ainda que tardio, para tudo há um fim. Quiçá fossem infundos os benefícios, mas o fim se fez necessário e urgente para o mal que afligiu incontáveis trabalhadores sob o julgo escravista.

Saldou-se a Princesa Izabel, bendita redentora dos escravos, que decretou a liberdade dos filhos de escravos, especificamente os que nascessem a partir da publicação da Lei correspondente, e, posteriormente, a Lei Áurea, dando um 'basta' nos desmandos, e declarando libertos todos os escravos do Brasil.

A sociedade escravocrata, habituada ao poderio, ainda que em discordância, teve de se habituar à nova realidade.

Sequenciou-se trazendo o fato de que, aos que antes eram chamados de servos ou escravos, posteriormente passaram a ser domésticos, e, gradativamente, sujeitos de direitos e obrigações, com o devido amparo legal.

Doméstica em família e em pessoa. Doméstica menina, futura mãe e senhora, deslumbrou-se com o simples girar de um aparelho de micro-ondas, ou com o televisor de imagens coloridas dos antigos patrões.

Doméstica das longas horas e dias, cujo final de expediente demorava chegar; consumida pelo cansaço e dor, por lavar, passar e cozinhar sem descanso.

Dinheiro não lhe sobrava, contudo, havia muita, mas muita, esperança; esperava por dias melhores, condições laborais mais dignas, e Leis mais justas. A alternativa era lutar contra a desigualdade, estudar e vencer.

Fatos como os aqui narrados fizeram despertar o interesse pelo estudo da jornada de trabalho dos trabalhadores em comento, e, inclusive, pelo grau de zelo e importância que a Lei nº 150/2015 trouxe à respectiva relação de trabalho, em detrimento de um passado que, por muito tempo, assombrou referida classe de obreiros.

O assunto que se abordou é de vital importância, considerando que, por muitos anos, a jornada de trabalho da referida categoria era realizada mediante acordo verbal entre empregador e empregado doméstico, o que possibilitava o labor em jornada exaustiva, para não dizer, abusiva.

Dentre os pontos analisados estão: a fundamentação histórica, conceito, direitos e deveres das partes, contratante e contratado.

Num terceiro momento, partindo dessa perspectiva histórica, analisou-se a evolução de direitos na Legislação Brasileira, desde o antigo Código Civil de 1916, até se chegar às alterações trazidas pela Lei Complementar nº 150/2015. Aqui também foram mencionados os principais Órgãos que atuam em favor da classe trabalhadora, pontuando-se sua atividade.

Rever o passado histórico e estudar as Leis anteriores, em conjunto com a de nº 150/2015, foi um meio de esclarecer a lenta, mas eficaz, evolução das mesmas.

A partir daí, adentrou-se no quarto capítulo, assunto principal deste trabalho, momento em que se abordou as garantias nela constantes, em especial a jornada laborativa, e ainda, as formas de controle, eficácia e fiscalização da jornada, problema enfrentado por muitos patrões.

Assim, além do estudo das Leis, e para melhor entendimento do tema, se buscou analisar doutrinas e jurisprudências, revistas, artigos, jornais e outros, seguindo-se, como fonte principal, o disposto na Lei nº 150/2015.

Não se pretendeu aqui esgotar a matéria, tema deste trabalho, mas esclarecer os pontos principais que envolvem a relação de trabalho doméstico, e a aplicabilidade da Lei em comento.

2 EMPREGADO E EMPREGADOR DOMÉSTICO

Consoante Sergio Pinto Martins, empregado é “o sujeito da relação de emprego e não objeto”. Quanto à pessoa do empregador, trata-se do “patrão [...], dador do trabalho”. Ainda:

Se o trabalhador não é dirigido pelo empregador, mas por ele próprio, não se pode falar em empregado, mas em autônomo ou outro tipo de trabalhador. A subordinação é o estado de sujeição em que se coloca o empregado em relação ao empregador, aguardando ou executando ordens. (2015, A, p. 148-149, 2011; SLIDESHARE, 34)

Para Franco:

Há no trabalhodoméstico, uma aproximação íntima da família empregadora e daquele que lhes presta serviços. [...] os empregados domésticos [...] privam da convivência da família, compartilham seus momentos de alegria e de sofrimento, assistem televisão juntos, trocam confidências, ouvem e dão conselhos. Não se trata de uma relação de emprego igual às demais [...]. Por isso, não pode ter tratamento igual. (2013, p. 28)

No entanto, apesar de haver certa maleabilidade, confiança e respeito mútuo entre as partes, na relação de trabalho dos dias atuais, é preciso cautela. Neste sentido, veja-se:

Enquanto convivem na relação harmônica de trabalho, tudo são flores. Os atrasos são perdoados. As louças quebradas não são descontadas. A roupa esquecida no quaradouro não gera problema. A chamada de atenção é entendida. Comungam das alegrias e choram o mesmo pranto. Um dia, porém, finda a convivência pacífica, cada qual para o seu lado, vem o caos e o destino é o ajuizamento de ações trabalhistas a fim de receber o que lhe é devido [...]. (FRANCO, 2013, p. 28)

Martins traz que, na relação de trabalho doméstico, “o empregador dirige a atividade da pessoa e não a pessoa. Do contrário, o trabalhador seria escravo”. (MARTINS, 2015, A, p. 216)

2.1 Origem do trabalhador doméstico

No início, após a “criação do céu e da terra e de tudo o que neles se contém”; e depois da “criação dos seres vivos”; por desobediência do homem a Deus, Este deu-lhe trabalho para que pudesse batalhar pelo seu próprio sustento. (ONLINE, s.d., s.p.)

Segundo o texto bíblico (Gênesis, 3), conforme citado por Martins (2015, A, p. 3), “o trabalho foi considerado na Bíblia como castigo”.

Segundo Colnago:

Não se sabe ao certo quando a escravidão humana nasceu, apenas que suas origens remontam à antiguidade. Nessa época, o homem cativo era aquele considerado mercadoria, estando sujeito à compra, venda, aluguel, etc.; a totalidade do produto de seu trabalho pertenceria ao senhor; a remuneração pelo seu trabalho deveria ser paga em habitação e alimentação; e, o seu status de cativo deveria ser vitalício e hereditário. (COLNAGO, 2013, p. 47)

Claudia Cavalcante Normando traz o entendimento de que o trabalho doméstico, sob a sombra de um passado miserável, precário e desprovido de valor, passou a ser o "reflexo da violação dos direitos humanos, cujo ápice remonta à época da escravidão dos povos africanos". (2005, p. 48)

Trata-se, portanto, de profissão oriunda do trabalho escravo, na Idade Antiga; da servidão, na Idade Média; e dos serviços realizados "por trabalhadores sem qualquer qualificação nem nível de instrução"; e, na fase Pós-Moderna, "desempenhado por obreiros colocados à parte do sistema produtivo e intelectual". (NORMANDO, 2005, p. 45)

Para melhor compreensão do tema, necessário mencionar acontecimentos do passado, da era da escravidão aos tempos atuais, os quais fincaram profundas raízes no seio da sociedade, motivando lutas por igualdade de direitos.

Assim, na tratativa deste tópico, arguir-se-á sobre algumas passagens bíblicas, nos trechos em que se menciona o trabalho servo e escravo.

Do Livro de Gênesis, capítulo 24, versículo 35, é possível perceber que um servo narra sobre as bênçãos divinas recebidas por seu senhor. Veja-se:

E o SENHOR abençoou muito o meu senhor, de maneira que foi engrandecido, e deu-lhe ovelhas e vacas, e prata e ouro, e servos e servas, e camelos e jumentos. (ONLINE, s.d, s.p.)

Do capítulo em comento, agora no versículo 38, verifica-se um homem sendo vendido para a prática de trabalho servo, no Egito:

Passando, pois, os mercadores midianitas, tiraram e alçaram a José da cova, e venderam José por vinte moedas de prata, aos ismaelitas, os quais levaram José ao Egito. (ONLINE, s.d., s.p.)

Do mesmo Livro de Gênesis, capítulo 37, versículo 36, nota-se que, àquela época, já se fazia menção à modalidade de mão-de-obra serva e à venda de escravos, no caso, José fora vendido a mercadores que, por sua vez, venderam-no a Potifar, oficial do Faraó, capitão da guarda, tornando-se servo deste último. (ONLINE, s.d., s.p.)

Nesta mesma linha de raciocínio, o capítulo 21, versículos 02, 05-06, e 21, respectivamente, do Livro de Êxodo:

Se comprares um servo hebreu, seis anos servirá; mas ao sétimo sairá livre, de graça;
 Mas se aquele servo expressamente disser: Eu amo a meu senhor, e a minha mulher, e a meus filhos; não quero sair livre, então seu senhor o levará aos juizes, e o fará chegar à porta, ou ao umbral da porta, e seu senhor lhe furará a orelha com uma sovela; e ele o servirá para sempre;
 Se alguém ferir a seu servo, ou a sua serva, com pau, e morrer debaixo da sua mão, certamente será castigado; porém se sobreviver por um ou dois dias, não será castigado, porque é dinheiro seu. (ONLINE, s.d., s.p.)

Também o Livro de Levítico, em seu capítulo 25, versículos 39-41, respectivamente, faz menção ao trabalho escravo. Senão, vejamos:

Quando também teu irmão empobrecer, estando ele contigo, e vender-se a ti, não o farás servir como escravo;
 Como diarista, como peregrino estará contigo; até ao ano do jubileu te servirá;
 Então sairá do teu serviço, ele e seus filhos com ele [...]. (ONLINE, s.d., s.p.)

No que se refere ao 'ano do jubileu', "de certa forma era um ano inteiro de festividade, um ano de liberdade", momento em que "as dívidas eram perdoadas, as propriedades devolvidas, os escravos eram libertos, e o perdão atingia a todos". (ENGEL, s.d., s.p.)

Muito embora as passagens bíblicas façam referência ao trabalho sob o regime da servidão, os servos dos hebreus não eram para servir com rigor, nem

transferidos para um cativeiro mais pesado, eles tinham o direito a todos os privilégios religiosos, o poder de exigir a libertação de uma prestação equivalente pecuniária, e uma doação de seu mestre por ocasião de sua libertação. (CACP, s.d., s.p.)

Consoante Eduardo Galvão, “a alusão da Bíblia a servidão involuntária implica que é uma condição má e indesejável de vida, mas o servo que não podia obter a sua liberdade era divinamente exortado ao contentamento [...]”. (2009, s.p.)

A Bíblia dá indicações quanto aos deveres recíprocos de senhores e servos [...], e proclama as grandes verdades da origem comum de todos os homens, a imoralidade de cada alma humana [...], a aplicação de todas as relações de senhor e servo, superiores e inferiores, e empregados e empregadores, impediria toda a opressão, que Deus abomina [...]. (GALVÃO, 2009, s.p.)

Como bem traz Martins, “a primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista”. (2015, A, p. 4)

Posteriormente veio a servidão, “época do feudalismo, em que os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas, ao contrário, tinham de prestar serviço na terra do senhor feudal”. (MARTINS, 2015, A, p. 4)

No que tange às relações de trabalho, Normando explica que, em Roma, esta era feita entre servos rústicos e urbanos; e, na Grécia, as castas eram divididas entre cidadinas, vassalas e escravas, sendo esta última, destinada ao trabalho doméstico. (2005, p. 46)

Normando traz que é possível verificar “[...] nas fotos dos sarcófagos, dos séculos I ou II, imagens de servas desempenhando atividades domésticas. Isso evidencia o labor doméstico na estrutura social antiga”. (2005, p.46)

Nas palavras de Galvão, a utilização da mão de obra serva ou escrava estava por todo o mundo, a exemplo do que ocorria na escravidão romana, onde haviam os cativos tomados em guerra e os escravos comprados. (2009, s.p.)

Fato é que, a escravidão chegou asolo brasileiro. Um dos episódios mais marcantes do país, a escravidão negra, “marcou a história pela forma como foram tratados homens e mulheres negros escravizados que viveram entre o trabalho forçado, a resistência e os castigos físicos [...]”. (SANTOS, 2013, s.p.)

Em verdade, tratava-se da importação forçada de mão-de-obra africana pelos portugueses, “[...] fundamental nas plantações de cana-de-açúcar, de tabaco e de algodão, nos engenhos, e mais tarde, nas vilas e cidades, nas minas e nas fazendas de gado”. (GELEDÉS, 2012, A, s.p.)

A incessante busca por esse tipo de mão-de-obra fez com que as embarcações viessem apinhadas de escravos, muitos dos quais eram atacados por infecções pestilenciais, causando, inclusive, "prejuízo aos interesses da Colônia". (BRASIL, 1808, s.p.)

Não bastassem as moléstias ao longo da viagem, ao desembarcarem em terra sofriam nas mãos dos feitores. Estes, por sua vez, atendiam às determinações que lhes eram ordenadas, representando o número de escravos, bestas e bois necessários aos trabalhos da Real Fazenda, com toda a vigilância na execução das tarefas e no subjugo daqueles que contraviessem às regras, com graves penas. (BRASIL, 1808, s.p.)

Neste sentido, o disposto no parágrafo 7º do Decreto de 20 de setembro de 1808, dispondo sobre instruções provisórias para a administração da Fazenda de Santa Cruz. Veja-se:

Parágrafo 7º - Estabelecerá, ouvido o 1º administrador, o melhor methodo que lhe parecer conveniente ao tratamento, disciplina, e policia dos escravos, afim de que se consiga a sua conservação e augmento, promovendo-se os casamentos, e afim de que se possa tirar do trabalho dos mesmos escravos o maior partido possível. (*sic passim*) (BRASIL, 1808, s.p.)

Há quem diga que a prática da violência tenha sido imposta no intuito de submeter e controlar as ações de negação dos cativos frente à sociedade que os oprimia e os dominava. (SANTOS, 2013, s.p.)

Opressão e domínio! Angustia reler o pequeno trecho em que Vilson Pereira dos Santos (2013, s.p.) cita Silvia Hunold Lara (LARA, 1988, p. 74-75), o mesmo citado por Wagner Cruz, na parte em que diz:

‘[...] depois de bem açoitado, o senhor mandará picar o escravo com navalha ou faca que corte bem e dar-lhe com sal, sumo de limão e urina e o meterá alguns dias na corrente, e sendo fêmea, será açoitada à guisa de baioneta dentro de casa com o mesmo açoite’. (SLIDESHARE, 2016, p. 37)

Abordando o tema Quilombo do Ribeirão de Santo Antônio, Tarcísio José Martins narra um episódio em que:

Os negros foram cercados [...], espadas e facões se tingiram no vermelho do sangue de jovens guerreiros que preferiram a morte à escravidão. Do restante dos negros, uns fugiram, outros se renderam e foram postos a ferros. Os homens brancos, senhores da terra, comemoraram a vitória com muita cachaça. (s.d., B, s.p.)

Menciona, também, um momento em que “a expedição, guiada por capitães-do-mato”, na captura dos negros escravos, trazia consigo “espadas tintas de sangue, muitas pencas de orelhas decepadas e uma fila de negros amarrados”. (MARTINS, s.d., B, s.p.)

Esse tipo de tratamento levou muitos escravos a empreenderem fuga, no entanto, ao serem recapturados, os castigos tendiam a ser piores. (MARTINS, s.d., B, s.p.)

Não era incomum publicarem nos jornais do tempo do Reino e do Império, nos anúncios de negros fugidos, sinais de deformação de corpo do homem, da mulher e do menino escravo; fosse por excesso de trabalho, doença, tatuagem; fosse pelas condições anti-higiênicas de vida e talvez de alimentação em certas senzalas. Também, cicatrizes de açoite e de ferro quente. (FREYRE, 2012, s.p.).

As fugas, as resistências e as revoltas sempre estiveram presentes durante o longo período da escravidão. Existiram centenas de ‘quilombos’ [...] criados por escravos negros fugidos que procuraram reconstruir neles as tradicionais formas de associação política, social, cultural e de parentesco existentes na África. (GELEDÉS, 2012, A, s.p.)

“As histórias dos antigos, contadas até hoje, falam da dura vida dos negros nas fazendas e relatam as fugas e estratégias adotadas pelos fugitivos para sobreviver nas matas”. (FUNES, s.d., s.p.)

Mas, apesar desse histórico sombrio, também ocorreram casos em que alguns “senhores [...] se portavam com os escravos com brandura, e não faltaram casos de confiança mútua, companheirismo ou amizade”. (FREYRE, 2012, s.p.).

Consoante Gilberto Freire, eis o que podemos chamar de “escravos domésticos”:

[...] à base do estudo dos anúncios de escravos fugidos, que fugiam menos que os de campo: talvez por se sentirem mais próximos da cultura

dominante que, dentro das casas-grandes e dos sobrados patriarcais, os admitia à intimidade da mesma cultura, permitindo a pajens e a mucamas regalias de alimentação, de traje, de recreação que faziam deles uma espécie de parentes pobres dos brancos, seus senhores. (2012, s.p.)

Há que se dizer que, entre senhor e escrava, também houve “histórias de relações amorosas estáveis e duradouras”. (FREYRE, 2012, s.p.).

Felipe Augusto Calvet fala sobre a predominância das mulheres no labor doméstico, e as diversas atividades por elas executadas. Veja-se:

[...]Isto era desejado antigamente, porquanto as escravas à época ocupavam-se de todo o tipo de serviço na residência, sendo ama-de-leite dos recém-nascidos, arrumavam as casas, cozinhavam, asseavam as roupas dos proprietários, faziam companhias às demais mulheres da casa e, quando mais jovens, não era raro também terem que se submeterem a relações sexuais impingidas pelos seus proprietários e filhos destes. (2013, p. 60)

O problema era que, “desgostado com o escravo e enfasiado da amante escrava, o dono podia afastá-los facilmente de seu convívio e até de sua vista, vendendo-os”. (FREYRE, 2012, s.p.).

Contudo, ainda que houvesse uma relação de proximidade entre o escravo e seu dono, o uso da violência revelou-se “[...] em um dos seus lados mais mórbidos, o da utilização da tortura. Com isso, o trabalho compulsório implantado no Brasil deixou sequelas históricas ainda mais profundas na sociedade”. (SANTOS, 2013, s.p.)

Neste sentido, vale lembrar as palavras de Matheus Viana Ferreira, na parte em que diz:

[...] o trabalho doméstico, assim como outras atividades manuais, é ainda corriqueiramente vinculado à exploração de negros e índios, ao colonialismo e a outras formas de servidão. Por isso, essa atividade laboral preserva até hoje as hierarquizações alicerçadas na etnia, nacionalidade ou raça. Ou seja, apresenta-se como parte integrante do sistema de discriminação de gênero e raça que insiste em prevalecer na sociedade brasileira. (2015, s.p.)

Não obstante, gradativamente começaram a surgir as primeiras transformações, dentre as quais, cite-se o disposto no artigo 1º, da Lei nº 581/1850 – Lei Eusébio de Queirós, que estabeleceu medidas para acabar definitivamente com o tráfico de escravos. Vejamos:

Art. 1º As embarcações brasileiras encontradas em qualquer parte, e as estrangeiras encontradas nos portos, enseadas, ancoradouros, ou mares territoriaes do Brasil, tendo a seu bordo escravos, cuja importação he prohibida pela Lei de sete de Novembro de mil oitocentos trinta e hum, ou havendo-os desembarcado, serão apprehendidas pelas Autoridades, ou pelos Navios de guerra brasileiros, e consideradas importadoras de escravos.

Aquellas que não tiverem escravos a bordo, nem os houverem proximamente desembarcado, porém que se encontrarem com os signaes de se empregarem no trafico de escravos, serão igualmente apprehendidas, e consideradas em tentativa de importação de escravos. (*sic passim*) (BRASIL, 1850, s.p.)

Posteriormente, dentre as providências da Lei nº 2.040/1871, conhecida como Lei do Ventre Livre, os filhos de mulheres escravas que nascessem desde a data da referida Lei; foram declarados livres. A saber:

Art. 1º Os filhos de mulher escrava que nascerem no Imperio desde a data desta lei, serão considerados de condição livre [...].

§ 4º Se a mulher escrava obtiver liberdade, os filhos menores de oito annos, que estejam em poder do senhor della por virtude do § 1º, lhe serão entregues, excepto se preferir deixa-los, e o senhor annuir a ficar com eles. (*sic passim*) (BRASIL, 1871, s.p.)

No entanto, o acentuado declínio da escravidão só foi sentido nos anos 80, com o aumento do “número de alforrias [...], ao lado das fugas em massa e das revoltas dos escravos”, bem como, com a desorganização no setor produtivo das fazendas. (GELEDÉS, 2012, A, s.p.).

Consoante Sergio Pinto Martins:

A Revolução Francesa de 1789 e sua Constituição reconheceram o primeiro dos direitos econômicos e sociais: o direito ao trabalho. Foi imposta ao Estado a obrigação de dar meios ao desempregado de ganhar sua subsistência [...]. (2015, A, p. 6)

Mais adiante:

A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança, houve uma nova cultura a ser apreendida e uma antiga a ser desconsiderada. (MARTINS, 2015, A, p. 6)

Dos grandes acontecimentos da história, envolvendo a escravidão no Brasil, eis que:

1883: Primeira libertação coletiva de escravos negros no Brasil;
 1884: Abolição da escravatura negra na província do Amazonas;
 1885: É editada a Lei do Sexagenário. A lei Saraiva-Cotegipe liberta os escravos com mais de 65 anos de idade. Segundo dados, a vida útil de um escravo era 15 anos, em média;
 1886: O governo proíbe o açoite dos castigos aos escravos;
 1888: Promulgada a Lei Áurea. Ela extingue a escravidão no Brasil. O país é o último a abolir a escravidão do ocidente. (GELEDÉS, 2012, A, s.p.).

A saber:

O processo de abolição da escravatura no Brasil, que teve início em 1850 com a Lei Eusébio de Queirós, seguida pela Lei do Ventre Livre de 1871 e pela Lei dos Sexagenários de 1885, e fim em 1888 com a Lei Áurea, expandiu as oportunidades de trabalho doméstico assalariado. (FERREIRA, 2015, s.p.)

Quando da assinatura da Lei Áurea, pela Princesa Isabel, no ano de 1888, muitos escravos libertos, sem meios de sobrevivência, sem um ‘pedaço de chão’ ou um ‘teto’ para morarem, preferiram continuar prestando seus serviços nas fazendas, a contarem com a própria sorte e morrerem de fome. (GELEDÉS, 2012,A, s.p.).

Neste ponto, consoante Calvet:

Com a abolição da escravatura, grande parte dos escravos permaneceram laborando nos mesmos lugares anteriores, nas casas das fazendas, em troca de local de moradia e alimentação, mas **não mais como escravos, mas como domésticos**. A forma de trabalho, entretanto, permaneceu à mesma, ficando o trabalhador à disposição do seu empregador para todo o trabalho solicitado no âmbito de ingerência deste, **sem qualquer limite de jornada**. A subordinação era subjetiva, não alcançando apenas o trabalho doméstico, mas a própria pessoa do trabalhador. (2013, p. 60) Grifou-se

Abordando o assunto em questão, a Organização Internacional do Trabalho - OIT posicionou-se no seguinte sentido:

Quando falamos de trabalho escravo, estamos nos referindo a muito mais do que o descumprimento da lei trabalhista. Estamos falando de homens, mulheres e crianças que não têm garantia da sua liberdade. Ficam presos a fazendas durante meses ou anos por três principais razões: acreditam que têm que pagar uma dívida ilegalmente atribuída a eles e por vezes instrumentos de trabalho, alimentação, transporte estão distantes da via de acesso mais próxima, o que faz com que seja impossível qualquer fuga, ou são constantemente ameaçados por guardas que, no limite, lhes tiram a vida na tentativa de uma fuga. Comum é que sejam escravizados pela servidão por dívida, pelo isolamento geográfico e pela ameaça às suas vidas. Isso é trabalho escravo. (2006, p. 11)

E continua:

A assinatura da lei Áurea, em 13 de maio de 1888, decretou o fim do direito de propriedade de uma pessoa sob outra, porém o trabalho semelhante ao escravo se manteve de outra maneira. A forma mais encontrada no país é a da servidão, ou 'peonagem', por dívida. Nela, a pessoa empenha sua própria capacidade de trabalho ou a de pessoas sob sua responsabilidade (esposa, filhos, pais) para saldar uma conta. E isso acontece sem que o valor do serviço executado seja aplicado no abatimento da conta de forma razoável ou que a duração e a natureza do serviço estejam claramente definidas. (OIT, 2006, p.32)

Colnago explica: “ao fim da escravidão brasileira as antigas escravas continuaram a prestar o trabalho doméstico, que, apesar de livre, mantinha a antiga relação de submissão, exploração e desvalorização humana”. (2013. p. 47)

Significa dizer que, mesmo com todos os avanços “[...] no cenário do Brasil colonial, [...] foi somente na metade do século que começaram a ser tomadas medidas efetivas para o fim do regime de escravidão”. (GELEDÉS, 2012, A, s.p.).

Já no início do século XIX era possível verificar grandes transformações que, pouco a pouco, modificavam a situação da colônia e o mundo a sua volta. (GELEDÉS, 2012, A, s.p.).

Neste ponto, Vianna traz o disposto no artigo 5º, inciso I, da CF/1988, no seguinte sentido:

Com o advento da CF de 1988, o legislador procurou definir claramente a impossibilidade de qualquer distinção entre homens e mulheres, informando expressamente que ‘homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição’ [...]. (2012, p. 29)

Não se está aqui a dizer que o trabalho escravo tenha sido extinto, mesmo porque, a título de exemplo, entre os anos de 1995 e 2006, mais de um século depois da abolição da escravatura, o Grupo Móvel de Fiscalização do Trabalho resgatou da situação de trabalho escravo mais de 22 mil trabalhadores. (OIT, 2006, p. 06)

O que é execrável é nos dias de hoje, ditos ‘modernos’, que a ganância desprovida de ceno de humanidade ainda perdure, e seres humanos, ‘brasileiros’, escravizem seus iguais impunemente como se ainda no Brasil colônia vivessem. (PRT-9ª, 2012, p. 42)

Convém ressaltar que não só os domésticos adultos, como, também, as crianças, sofreram às agruras de tamanha incivilidade. Senão, vejamos:

Um contingente de meninas brasileiras, quase de quantidade incontável, ao invés da brincadeira saudável, vão arrumar a casa de outrem. São as pequenas integrantes do enorme batalhão de empregadas domésticas mirins. (FAVA; NOCCHI, 2014, p. 23).

Para o jornal francês *Le Monde*, o trabalho doméstico é consequência do fim da escravidão:

[...]muitos ex-escravos viraram serviçais. Esse tipo de trabalho não foi levado em conta na Consolidação das Leis Trabalhistas, de 1943. Os avanços reais só vieram nas décadas de 1970 e com a Constituição de 1988. A atividade finalmente se tornou uma profissão apenas com a emenda de 2013 e a lei de 2015. (RFI, 2016, s.p.)

De fato, consoante o disposto no artigo 7º, alínea ‘a’ da CLT:

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:
a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas [...]. (BRASIL, 1943, s.p.)

Somente a partir da Constituição da República Federativa do Brasil – CF/1988 se visualizou uma maior garantia do Estado para com seus súditos. A proteção ganhou forma e consistência, pela via legal, na erradicação da pobreza e da marginalização, bem como, na redução das desigualdades sociais e regionais, “sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. (BRASIL, 1988, s.p.)

Em nosso ordenamento jurídico, artigo 5º, inciso III, e artigo 243, caput, não se permite submeter qualquer pessoa humana ao regime de trabalho escravo, degradante ou desumano. (BRASIL, 1988, s.p.)

A saber, o artigo 1º, incisos III-IV, da CF/1988, traz um rol dos ‘Princípios Fundamentais’, dentre os quais: a dignidade da pessoa humana, e, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. (BRASIL, 1988, s.p.)

Já disposto no artigo 149, incisos e parágrafos, do Código Penal Brasileiro, dispõem sobre a aplicabilidade de pena, nos termos em que segue:

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

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

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

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

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

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

I - contra criança ou adolescente;

II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem. (BRASIL, 1940, s.p.)

Consoante Creuza Maria de Oliveira, a visão da sociedade é a de que “o trabalho doméstico é uma atividade sem importância e que não gera lucro para o patrão [...], não tendo, [...] sequer, a proteção das leis trabalhistas como os demais trabalhadores”. (NEAFRO, s.d.,s.p.)

Embora com uma proteção trabalhista frágil, à época em comento, há que se mencionar a proteção da mulher em face da violência doméstica e familiar, disposta no artigo 5º, inciso I, da Lei nº 11.340/2006 - Lei Maria da Penha, que assim dispõe:

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

I - no âmbito da unidade doméstica, compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas. (BRASIL, 2006, s.p.)

O inciso I, do citado artigo 5º, estende tal proteção a pessoas, com ou sem vínculo familiar. Ou seja, “uma empregada doméstica, uma babá, uma enfermeira que prestem serviço a uma família estão sujeitas à violência doméstica que pode ser praticada pelo patrão, pela patroa, por um filho ou parente deste”. Logo, também às domésticas se estende tal proteção. (TJCE, s.d., s.p.)

No entendimento da Procuradoria Regional do Trabalho – PRT-9ª Região:

[...] muitas dessas trabalhadoras optarão por sujeitar-se a condições degradantes e desumanas de trabalho, por não encontrarem, ou não

conhecerem, outro meio de prover sua existência e de sua família. (2012, p. 47)

Consoante a Organização Internacional do Trabalho – OIT:

[...] além de ser uma das profissões mais antigas em numerosos países, o trabalho doméstico é uma significativa fonte de ocupação para muitas mulheres no mundo, e porta de entrada no mercado de trabalho para as mulheres mais pobres, sendo uma atividade laboral essencial não apenas para o funcionamento dos lares (domicílios), como também para as economias. (SLIDESHARE, 2012, p. 4)

Certamente que o trabalho exercido em âmbito residencial possui algumas minúcias que não alcançam o trabalhador celetista, no entanto, trata-se de uma profissão como qualquer outra, que requer comprometimento, dedicação e assiduidade. Afinal, a empregada doméstica tem uma casa e uma família, que não as suas, sob sua guarda e responsabilidade, devendo atender às necessidades de seu empregador. (OIT, 2012, p. 4)

Fato é que não existe profissão menos importante, todas elas, celetistas ou domésticas, carecem de profissionais honestos, hábeis e responsáveis, em quem se possa confiar. (PRT-9, 2012, p. 47)

2.2 Conceito de empregado doméstico

Tradicionalmente, o trabalho doméstico é desempenhado predominantemente pelas mulheres, e está vinculado à história mundial de escravidão, colonialismo e outras formas de servidão. (OIT, 2012, p. 4)

O disposto nos artigos 1 e 2, da Convenção nº 189, da OIT, traz a seguinte definição:

Trabalho doméstico: aquele realizado em ou para domicílio(s);
Trabalhador: (sexo feminino ou masculino) quem realiza o trabalho doméstico no âmbito de uma relação de trabalho, estando excluídos aqueles/as que o fazem de maneira ocasional e sem que seja um meio de subsistência [...]. (OIT, 2012, p. 5)

Significa dizer que, sendo homem ou mulher, empregado doméstico é quem realiza atividade doméstica no âmbito de uma residência, estando excluídos aqueles que o fazem de maneira ocasional e sem que seja um meio de subsistência. (OIT, 2012, p. 6).

São os trabalhadores domésticos que, dentro de nossas casas cuidam de nossos filhos e netos, da nossa alimentação, e possibilitam a todos os que trabalham fora condições para se desenvolverem profissionalmente, dando sustentação a toda família. A importância desses trabalhadores foi finalmente reconhecida. Sem dúvida, haverá um momento de adaptação dos empregadores a esses novos direitos, mas os impactos serão muito positivos. (PASSOS; PASSOS, 2013, p. 117)

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 7º, *caput*, alínea *a*, ao estabelecer sua inaplicabilidade aos empregados domésticos, os conceituou como sendo “[...] os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”. (BRASIL, 1943, s.p.)

Consoante artigo 1º, *caput*, da Lei nº 150/2015:

Art. 1º - [...] 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 [...]. (BRASIL, 2015, s.p.)

Ainda, como bem disciplina Mauricio Godinho Delgado:

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

Ou seja, “o vínculo empregatício (relação de emprego) [...] se configura somente se presente na prestação de serviços as características [...]” supramencionadas. (VIANNA, 2012, p. 23)

Quanto à natureza do trabalho doméstico, explica Cosenza:

[...] é claramente diversa da natureza do trabalho na iniciativa privada. Primeiro, porque nesta última o grande objetivo é auferir lucros para as empresas, enquanto naquela não há intenção de mais-valia. Outra diferença brutal é justamente no âmbito das relações humanas. Na esfera doméstica, o rigor com as normas, obrigações, horários e falhas é relativizado, uma vez que os erros afetam inicialmente uma quantidade menor de pessoas, um ciclo social reduzido, pois a razão-mor desse ofício é cuidar do lar e das

peças que nele habitam. Na esfera privada, há o interesse pecuniário e a mais-valia. (s.d., p. 77-78)

É específico da relação de trabalho doméstico a finalidade não lucrativa dos serviços, e o âmbito residencial dos tomadores. (DELGADO, 2015, p. 395)

De acordo com o disposto no artigo 1º, parágrafo único, da Lei nº150/2015, para esta modalidade de trabalho é vedada a contratação do menor de 18 anos de idade, sendo proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre para estes. (BRASIL, 2015, s.p.).

No entendimento do Ministério do Trabalho e Emprego – TEM: “[...] empregado doméstico é todo aquele 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”. (2013, p. 07)

O fato é que, embora proibido para menores de 18 anos, e com todos os riscos à que estão expostos, o trabalho doméstico ainda é uma realidade presente na vida de muitas crianças e adolescentes brasileiros.

A saber, em 2009 foram encontrados 383 mil meninos e meninas entre 10 e 17 anos no trabalho infantil doméstico. Desses, 340 mil eram meninas, dentre as quais, 233 mil eram meninas negras. (OIT, 2012, p. 7)

Em se tratando da relação de emprego entre cônjuges ou companheiros, consoante Delgado: admiti-la seria “acatar-se à existência de subordinação de um dos cônjuges ou companheiros perante o outro – o que é incompatível com a noção de sociedade de fato ou em comum”. (2015, p. 397)

No entanto, sendo viável, necessário se faz observar “[...] se a prestação de trabalho doméstico configurou-se com intuito oneroso empregatício, ou se, ao contrário, consolidou em decorrência de outro tipo de ânimo, preponderantemente familiar”. (DELGADO, 2015, p. 397)

2.3 O empregador doméstico

Considera-se empregador doméstico a pessoa física ou família que admite a seu serviço, sem finalidade lucrativa, empregado doméstico. (MTPS, 2015, p. 05)

De acordo com o Instituto Doméstica Legal:

[...] patrão doméstico é uma pessoa física, sem fins lucrativos, que não tem subsídios governamentais, não tem financiamentos a juros baixos pelo BNDES e outras Instituições Financeiras, não tem anistias de impostos e todos os benefícios dados às empresas. A grande maioria é Classe Média, casado, com filhos pequenos, e sua renda per capita não é de primeiro mundo. (s.d., s.p.)

Nas sábias palavras de Mauricio Godinho Delgado: “[...] Apenas a pessoa física, individualmente ou em grupo unitário, pode ocupar o polo passivo dessa relação jurídica especial”. (2015, p. 402)

Há casos em que será necessário substituir o responsável pelo contrato de trabalho. É o caso, por exemplo, de uma empregada doméstica que está registrada por um dos entes da família que vem a falecer ou afastar-se do ambiente familiar – mas ela continua prestando serviços para a mesma família. (MTPS, 2015, p. 05)

Mesmo o espólio do falecido empregador doméstico tende a não ser, em si, um empregador, mas mero responsável pela antiga relação de emprego, que se findou com a morte de seu sujeito ativo (caso o contrato não tenha se mantido vigorante em face do mesmo núcleo familiar). (DELGADO, 2015, p. 402)

Nas palavras de Delgado, o falecimento do tomador enseja a extinção, automática, da relação de emprego doméstico, exceto se a “prestação laborativa” se mantiver “nos exatos mesmos moldes, perante a mesma família e unidade familiar”. (2015, p. 403)

Neste caso, além de substituir o responsável pelo contrato de trabalho, sem alteração das demais condições pactuadas, devem ser feitas anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado, informando a substituição do responsável pelo referido contrato. (MTPS, 2015, p. 05)

2.4 Espécies de empregado doméstico e Pressupostos de caracterização

Cumprir dizer inicialmente que o ‘emprego doméstico’ corresponde ao vínculo empregatício, podendo o cargo ou função ser diferente, como por exemplo: cozinheira, governanta, babá, lavadeira, faxineira, vigia, piloto particular de avião e helicóptero, motorista particular, jardineiro, acompanhante de idosos, entre outras. (MTE, 2013, p. 07)

Também é considerado trabalhador doméstico o caseiro, que trabalha em sítios ou casas de campo, utilizados especificamente para fins de lazer, sem nenhuma finalidade lucrativa, e onde não se vende nenhum produto, seja ele hortifrutigranjeiro ou de qualquer outra espécie. (OIT, 2012, p. 19)

De acordo com o tipo legal da Lei nº 5.859/1972, quando o local de trabalho se tratar da residência do tomador, será considerado doméstico: motorista, professor, secretária, enfermeira e outros. (DELGADO, 2015, p. 402)

No entanto, não será empregado doméstico o trabalhador que prestar serviços em Condomínio Residencial, como, por exemplo: porteiro, zelador e vigia noturno do condomínio em questão. (OIT, 2012, p. 19)

A saber, o que diferencia o empregado doméstico do empregado celetista, aquele regido pela CLT, são: a pessoa do empregador e o local de trabalho.

O primeiro trata-se do empregador, pessoa física, que contrata para si ou para sua família, os serviços de outra pessoa física, para atividades no âmbito de sua residência, assim compreendida: residência fixa, chácaras de lazer, casas de veraneio e outros, sem fins lucrativos. (BRASIL, 2015, s.p.)

Já o segundo, corresponde ao empregador, pessoa jurídica, com atividade exclusivamente comercial, industrial ou outra, sempre objetivando lucro. (BRASIL, 1943, s.p.)

No que se refere ao local de trabalho, trata-se do local onde o empregado doméstico “desenvolve regularmente suas atividades profissionais, bem como o local destinado às suas refeições e descanso quando fornecidos pelo empregador”. (CAVALCANTE; FRACAPPANI, 2013, p. 86)

Outra diferença há que se mencionar, em se tratando do trabalhador diarista. Enquanto o empregado doméstico possui características que o definem como tal, o trabalhador diarista é aquele que trabalha em, no máximo, duas vezes por semana em uma residência, recebendo o valor da diária ao final do expediente. (MONTICELLI; TAMANINI, 2013, p. 68; SORANO, 2013, s.p.)

Neste sentido, vejam-se os seguintes julgados:

TRT-PR-19-05-2015 DIARISTA - VÍNCULO EMPREGATÍCIO - INEXISTÊNCIA. Na hipótese dos autos, havia prestação de serviços somente em dois dias por semana. O trabalho prestado pela reclamante não possuía natureza contínua, o que impossibilita o reconhecimento da condição de empregada doméstica (artigo 1º, da Lei nº 5859/72), tendo laborado como autônoma, sem liame empregatício. (BRASIL, 2015, s.p.)

TRT-PR-11-09-2015 EMPREGADA DOMÉSTICA X DIARISTA. O desenvolvimento de atividades apenas em alguns dias da semana ou do mês, ainda que por longo período, com liberdade no horário de trabalho, apontam para trabalho autônomo (diarista), sem vínculo de emprego. (BRASIL, 2015, s.p.)

Portanto, explicam Monticelli e Tamanini, para o trabalhador diarista não há obrigatoriedade de registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), tampouco a ele serão estendidos os direitos trabalhistas dos domésticos com direito a vínculo, devendo àquele efetuar o recolhimento previdenciário na condição de trabalhador autônomo. (2013, p. 76)

Frise-se, ocorrendo dupla atividade, no caso do trabalhador prestar seus serviços, tanto no âmbito residencial do empregador como em empresa de propriedade deste, estará descaracterizada a relação de trabalho doméstico, ou, de acordo com as circunstâncias, caracterizada estará a existência de dois vínculos distintos de emprego. (OIT, 2012, p. 19)

Quanto aos pressupostos de caracterização do empregado doméstico, nos termos do artigo 1º, *caput*, da Lei nº 150/2015, são eles: continuidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade, e de finalidade não lucrativa. (BRASIL, 2015, s.p.)

Segundo a legislação, para que seja configurado vínculo de emprego doméstico são necessários, cumulativamente, os requisitos constantes na definição legal. Assim, se o serviço é prestado de forma contínua, estará presente o primeiro requisito. (VIANNA, 2012, p. 23)

Neste sentido, o entendimento da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho, in verbis:

TRT-PR-19-01-2016 EMPREGADA DOMÉSTICA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO [...].A continuidade constitui elemento intransponível à configuração do vínculo de emprego doméstico. Pressupõe o entrelaçamento de interesses entre empregada doméstica e empregador doméstico no sentido de que aquela preste serviços ao menos durante os dias úteis da semana [...].(TRT-9, 2016, E, s.p.)

Mauricio Godinho Delgado traz que:

[...] a diferença de expressões (continuidade *versus* não eventualidade) teria resultado da intenção legal de não enquadrar na figura técnico-jurídica de empregado doméstico o trabalhador eventual doméstico, conhecido como diarista (trata-se, é claro, do real diarista, trabalhador descontínuo doméstico, que comparece um ou dois dias por semana ou quinzena à residência). (2015, p.304-305)

A saber, compete ao empregador indicar as tarefas a serem executadas, bem como, os horários a serem cumpridos e dar outras determinações; não detendo, o empregado, autonomia para tal. (DELGADO, 2015, p. 311).

Trata-se, portanto, da subordinação, “requisito principal para a caracterização do vínculo empregatício”. (VIANNA, 2012, p. 23)

Consoante Delgado:

[...] mesmo em algumas situações marcadas pela elevada confiança entre as partes (trabalho doméstico, ilustrativamente), o tipo de fidúcia inerente à relação jurídica não transfere necessariamente poderes do empregador ao empregado: ao contrário, pode até mesmo acentuar a subordinação do obreiro. (2015, p.322)

Já o requisito da onerosidade, está relacionado ao pagamento efetuado pelo empregador ao empregado, pela execução do serviço. Em outras palavras, “trata-se do recebimento, pelo trabalhador, de uma contraprestação pecuniária pelos serviços prestados”. (VIANNA, 2012, p. 23)

Ainda consoante Vianna, para a configuração do quarto requisito, o da personalidade, é preciso que somente a pessoa contratada seja a prestadora do serviço, não se fazendo substituir por outra. No caso, “[...] a pessoa prestadora do serviço contratado deve ser única, física e insubstituível sem o consentimento do empregador”. (2012, p. 23)

Por fim, o quinto requisito diz respeito ao local da prestação de serviços, qual seja o âmbito residencial do empregador, sem que este objetive lucro com a atividade do trabalhador doméstico.

O mesmo não se aplica aos trabalhadores diaristas, posto que, ausente está o requisito da continuidade. A saber:

A situação das diaristas é semelhante à dos trabalhadores autônomos quanto à relação entre trabalho e proteção social. O fato de terem sido contempladas na legislação como microempendedoras individuais, em janeiro de 2015, possibilitou o acesso delas aos direitos trabalhistas e previdenciários - como auxílio-maternidade, auxílio-doença, aposentadoria, dentre outros - mas ainda são poucas as beneficiadas, possivelmente devido à falta de informação. (SPED, s.d., A, s.p.)

Assim, os trabalhadores considerados diaristas deverão estar inscritos na Previdência Social como contribuintes individuais e efetuar o recolhimento da contribuição previdenciária, mês a mês, de acordo com seus rendimentos. (MTPS, 2015, s.p.)

Conforme o disposto no artigo 1º, caput, da Lei nº 150/2015, por se tratar da prestação de serviço eventual, os trabalhadores diaristas não possuem vínculo empregatício com o contratante doméstico; estando, portanto, a exercer suas atividades por risco e conta própria, uma vez que, para estes, não se configura o vínculo empregatício, logo, não há obrigatoriedade de registro. (BRASIL, 2015, s.p.)

Portanto, para fins de Previdência Social o trabalhador diarista é considerado segurado obrigatório na categoria de Contribuinte Individual, sendo o próprio trabalhador responsável pelo recolhimento de 20% (vinte por cento) sobre a remuneração recebida no período de um mês, através da Guia da Previdência Social. (OIT, 2012, p. 20)

2.5 Direitos e deveres na relação de emprego doméstico

Quanto à pessoa do empregador, “a legislação trabalhista consolidada prevê em seu art. 2º o poder diretivo, o qual, por sua vez, é desmembrado no direito de organizar, fiscalizar, disciplinar e regulamentar [...]”. (MEDEIROS, 2012, p. 292)

Segundo Eugênio Haizenreder Junior (2009, p. 71) ‘todas as formas de manifestação do poder patronal [...] dependerão da concretização da ordem e da aceitação do comando, isto é, o poder emanado pelo empregador, vincula-se à sujeição e obediência do empregado’. (apud MEDEIROS, 2012, p. 292).

Ao empregado, “assegura a Carta Magna [...] o direito à dignidade da pessoa humana que lhe é inseparável e irrenunciável, ou seja, lhe acompanha em toda e qualquer relação jurídica que vivencie, bem como certifica ao trabalhador os direitos a personalidade, os quais são divididos em direito a integridade física, psíquica e moral”. (MEDEIROS, 2012, p. 292)

Falar em dignidade da pessoa humana não é uma novidade na História da humanidade. Estudos indicam que já na China Imperial, século IV a.C., confucionistas afirmavam que cada ser humano nasce com uma dignidade que lhe é própria, sendo-lhe atribuída por ato da divindade. Aqui, [...] o home é tomado como um ser especial, dotado de uma natureza ímpar perante todos os demais seres, razão pela qual não pode ser instrumentalizado, tratado como objeto, nem mesmo por outros seres humanos. (FERNANDES, 2012, p. 295)

Ademais, esclarece Fernandes:

[...] a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III da CR/88) [...] irradia valores e vetores de interpretação para todos os demais direitos fundamentais, exigindo que a figura humana receba sempre um tratamento moral condizente e igualitário, sempre tratando cada pessoa como fim em si mesma, nunca como meio (coisas) para satisfação de outros interesses ou de interesses de terceiros. (FERNANDES, 2012, p. 298)

Nas palavras de Silva Filho e Surkamp, “[...] o Estado deve garantir as condições mínimas para que as pessoas possam se desenvolver e tenham chances reais de assegurar por si próprias suas dignidades”. (2014, p. 39)

Para Fernandes, a noção de dignidade da pessoa humana está ligada à ideia de valor social do trabalho, quando “cada indivíduo deve poder compreender que, com seu trabalho, ele está contribuindo para o progresso da sociedade, recebendo a justa remuneração e condições razoáveis de trabalho”. (2012, p. 300)

No que tange aos direitos do empregado doméstico, estes “se destinam a todos os que trabalham em âmbito residencial” do empregador, nas seguintes funções:

[...] cozinheiros, passadeiras, cuidadores de idosos, babás, copeiros, faxineiros, lavadeiras, jardineiros, caseiros urbanos e rurais, motoristas, pilotos de avião ou helicóptero particulares, mordomos, serventes. (FRANCO, 2013, p. 27)

Importa salientar que “o papel da doméstica suplanta a limpeza, organização e conservação do lar, alcançando a esfera imaterial da família, já que engloba cuidados com crianças, idosos e animais”. (BRUGISNKI, 2013, p. 108)

No que se refere aos deveres, compete ao trabalhador doméstico, quando da admissão, apresentar a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para as devidas anotações de registro, competindo ao empregador anotar “os dados relativos ao contrato de trabalho, como a data de admissão, o tipo de remuneração, a forma de pagamento, a função e a condição específica, se houver”. (VIANNA, 2012, p. 10)

Há, também, a obrigatoriedade de fornecimento do Comprovante de inscrição no NIS - Número de Inscrição do Segurado, que pode ser a inscrição no PIS, PASEP, NIT – Número de Inscrição do Trabalhador no INSS, ou Número de cadastro em programas sociais do Governo Federal, caso já o possua. (MTPS, 2015, p. 23)

O trabalhador doméstico deve ser assíduo ao trabalho e desempenhar suas tarefas conforme instruções do empregador; assinar recibo, dando quitação do salário percebido; em qualquer hipótese de rescisão, apresentar sua CTPS para anotações; ainda, quando pedir dispensa, comunicar ao empregador sua intenção, com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias. (MTPS, 2015, p. 23)

A respeito dos deveres do empregador doméstico, dentre eles estão: registro em CTPS no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a contar da admissão; recolhimento previdenciário (INSS) e do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); pagamento do salário mensal, 13º salário, férias acrescidas do 1/3 constitucional, mediante recibo. Cumpre ao empregador tomar os devidos apontamentos quanto à jornada de trabalho e as horas excedentes do trabalhador. (OIT, 2012, p. 17; MTPS, 2015, p. 22-23)

Como bem traz Claudia Salles Vilela Vianna:

[...] anotações incorretas ou falsas e também a ausência de anotação das condições contratuais na CTPS são práticas que configuram crime de falsificação de documento público, tipificado no artigo 297 do Código Penal

(CP), com pena de reclusão variável entre dois e seis anos, além de multa. (2005, 10)

Segundo Delgado, "[...] a falta pela anotação da data de admissão e da remuneração do empregado doméstico na CTPS" implica em multa ao empregador, "[...] elevada em pelo menos 100%". Percentual este que poderá diminuir se o empregador reconhecer o vínculo de forma voluntária, "com a efetivação das anotações pertinentes e o reconhecimento das contribuições previdenciárias devidas". (2015, p. 417)

No que se refere ao local de trabalho, o âmbito residencial abrange, além da moradia específica do empregador, "outras extensões da residência", tais como, chácaras de lazer e casas de veraneio. No entanto, o âmbito residencial não abrange, por exemplo, os pensionatos, "locais em que o proprietário contrata empregado (arrumadeiras, cozinheiras, etc.) para viabilizar o objeto econômico do empreendimento (locação de quartos, com ou sem prestação de alimentação)". (DELGADO, 2015, p. 404)

No caso das relações trabalhistas domésticas, consoante Delgado, havendo necessidade de fiscalização pela Auditoria Fiscal Trabalhista, do Ministério do Trabalho e Emprego, a mesma "deverá ocorrer mediante notificação do residente a comparecer à respectiva Delegacia Regional do Trabalho para apresentar documentos relacionados aos vínculos trabalhistas ocorrentes em sua residência". (2015, p. 417)

3 LEGISLAÇÃO NO DIREITO BRASILEIRO

Oriunda de uma das piores formas de tratamento humano, “o trabalho doméstico não dispunha de regulamentação específica, aplicando-se certos preceitos do Código Civil, no que diz respeito à locação de serviços”. (MARTINS, 2015, A, p. 159)

Sem "qualquer proteção jurídica do Direito do Trabalho em sua fase clássica de institucionalização (1930 em diante)", a categoria doméstica permaneceu por longo período "excluída de qualquer cidadania trabalhista, previdenciária e institucional". (DELGADO, 2015, p. 404)

Consoante Vólia Bomfim Cassar, “as primeiras leis aplicáveis aos domésticos foram as Ordenações do Reino”, e, posteriormente: “o Código de Postura Municipal de São Paulo de 1886, art. 263, autorizava a contratação para serviços domésticos de ‘pessoa de condição livre’”. (2016, p. 337)

Referido diploma legal definiu ‘criado de servir’, em seu art. 263, como sendo:

[...] toda pessoa de condição livre que mediante salário convencionado, tiver ou quiser ocupação de moço de hotel, hospedaria ou casa de pasto, cozinheiro, copeiro, cocheiro, hortelão, de ama-de-leite, ama-seca, engomadeira ou costureira e, e, geral, a de qualquer serviço doméstico. (PAMPLONA FILHO; VILLATORE, 2006, p. 47)

Contudo, “a herança da escravatura perdurou [...] um século, pois somente com a Constituição de 1988 [...], lhes foram destinadas normas como apêndice dos direitos amplos e gerais dos trabalhadores urbanos e rurais”. (PASSOS; PASSOS, 2013, p. 118)

Assim, com uma “história de exclusão, de preconceito e discriminação com os trabalhadores domésticos, essa categoria profissional [...], foi insistentemente ignorada por alguns segmentos da sociedade [...]”. (ARANTES, 2015, p. 42)

Não obstante, e gradativamente, como se perceberá nos subitens deste Capítulo, direitos e garantias fundamentais e de trabalho foram surgindo, através de Leis, Decretos, Medidas Provisórias e Emendas Constitucionais.

3.1 Evolução Histórica

“Na pré-história do Direito do Trabalho, que abrange o período de 1500 a 1888, não existe legislação trabalhista que tenha por objetivo regular as relações de trabalho e que reconheça o Direito do Trabalho como disciplina autônoma”. (KALIL, 2014, p. 143)

Consoante Pamplona Filho e Villatore, “a primeira previsão legal aplicada aos locadores de serviços no Brasil, abrangendo apenas os contratos por prazo determinado”, ocorreu com a Lei de 13 de setembro de 1830. (2006, p. 47)

Apesar disso, referida Lei não poderia ser celebrada “com os africanos bárbaros, á exceção daqueles, que”, à época em comento, existissem no Brasil. (BRASIL, 1830, s.p.)

Mais adiante, no ano de 1888, quando da promulgação da “Lei Imperial nº 3.353, de 13 de maio de 1888 e abolição da escravidão”, extinguindo a escravidão no País, deu-se o término da referida pré-história. A partir daí, cria-se “condições para a existência do Direito do Trabalho, tendo em vista que um de seus principais pressupostos é o trabalho livre”. (KALIL, 2014, p. 144)

Ademais, no que tange aos períodos posteriores, enquanto o segundo tem como “marcos temporais iniciais a abolição da escravidão e a proclamação da República (1889)”, o terceiro, “denominado de intervencionismo corporativista, tem início com a chegada ao poder da Aliança Liberal [...]. Há uma grande produção normativa relacionada ao Direito do Trabalho a partir de 1930”. (KALIL, 2014, p. 144)

Nesta retrospectiva, o antigo Código Civil de 1916, revogado pela Lei nº 10.406/2002, disciplinou “o trabalho doméstico [...] (regras da prestação de serviços)”. (CAVALCANTE; FRACAPPANI, 2013, p. 82)

Explica Cassar: “O Código Civil (1916) passou a reger qualquer tipo de ‘locação de serviços’ aí incluído o trabalho doméstico (art. 1.216 e segs. do CC)”. (2016, p. 337)

Posteriormente, o Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923, “regulamentou os serviços domésticos, especificando quais seriam esses trabalhadores”. (MARTINS, 2015, A, p. 159)

Mais tarde, consoante Martins, “o Decreto-lei nº 3.078, de 27 de novembro de 1941, tratou do empregado doméstico, dizendo que este era o que prestava serviços em residências particulares mediante remuneração”. (2015, A, p. 159)

A seguir, em 1º de maio de 1943 foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, através do Decreto-Lei nº 5.452/1943, ainda em vigor, dispondo em seu artigo 7º, alínea ‘a’, sobre a inaplicabilidade dos preceitos nela constantes aos empregados domésticos, salvo quando fosse, “em cada caso, expressamente determinado em contrário”. (BRASIL, 1943, s.p.)

Decorridos mais de um ano, adveio o Decreto-Lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944, dispondo em seu Capítulo II sobre Empregado e Empregador, e fazendo breve menção ao doméstico. (BRASIL, 1944, s.p.)

No que tange à Lei nº 2.757, de 23 de abril de 1956, esta dispôs apenas sobre “a situação dos empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais”, regidos pela CLT. (BRASIL, 1956, s.p.)

Delgado esclarece que os direitos dos trabalhadores domésticos vêm sendo tecidos ao longo vários anos, a iniciar pela “Lei nº 5.859/1972, antes, contudo, nenhuma formalidade havia em relação aos obreiros domésticos”. Referida Lei foi “seguida pelas regras concessoras do Vale Transporte, na segunda metade dos anos de 1980 [...]”. (2015, p. 404)

Alguns anos mais tarde, com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil (CF/1988), em seu artigo 7º, parágrafo único, oito novos direitos foram acrescentados; contudo, o avanço só foi sentido com o advento da Lei nº 11.324/2006, que dispôs sobre outros quatro direitos. (DELGADO, 2015, p. 404)

No entendimento de Renan Bernardi Kalil:

A Constituição Federal de 1988 é fruto de um processo político, econômico e social que reivindicava, dentre outros direitos, a abertura política do país e que culminou no rompimento com o regime instalado a partir do golpe de 1964 e da ditadura militar. Um dos elementos que tiveram grande importância no referido processo do o Direito do Trabalho e, em especial, o Direito Coletivo do Trabalho. (2014, p. 142)

No que tange à Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001, tratada no item 3.1.10 deste trabalho, Delgado explica tratar-se de uma novidade para a categoria

de obreiros domésticos, permitindo ao empregador efetuar o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) do seu empregado, se assim optasse. (2015, p. 405)

Neste sentido o entendimento jurisprudencial, pela 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho:

TRT-PR-15-08-2014 EMPREGADA DOMÉSTICA. [...] VALORES DE FGTS. EXPECTATIVA DE RECOLHIMENTO. FGTS DEVIDO. O art. 3º-A da Lei 5.859/1972 estabelece a inclusão do trabalhador doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e o conseqüente recolhimento das verbas a ele referentes depende, até a vigência da EC 72/2013, do requerimento do empregador, quando passa a ser obrigatório. Trata-se, portanto, de faculdade [...]. (BRASIL, 2014, s.p.)

Com o advento da Lei nº 11.324/2006, arguida no item 3.1.12 mais à frente, outros novos direitos foram estendidos aos trabalhadores domésticos. Ademais, vedou ao empregador doméstico efetuar determinados descontos no salário do empregado. (DELGADO, 2015, p. 406)

Ademais, quanto à Emenda Constitucional nº 72, de 02 de abril de 2013, conforme se verá adiante, item 3.1.13, esta veio de encontro a uma série de outros direitos dos empregados domésticos. Embora alguns ainda dependessem de regulação legal, outros tiveram imediato efeito. (2015, p. 407-415)

Por fim, a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, foco principal desta tratativa, trazendo a garantia de uma jornada de trabalho mais digna à categoria doméstica, e demais particularidades.

3.1.1 Antigo Código Civil - Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916

Conforme se extrai da Lei nº 3.071/1916, não podia a mulher exercer profissão sem autorização do marido, isto porque, na condição de arrimo de família, o marido era o “chefe da sociedade conjugal”, competindo-lhe “prover a manutenção da família[...]”. À mulher cumpria apenas a responsabilidade de “[...] velar pela direção material e moral” da família. (BRASIL, 1916, s.p.)

Nos termos do artigo 247, caput, inciso III, do CC/1916, referida autorização era presumida, subentendendo-se, com isto, a desnecessidade de

autorização por escrito. Também se presumia autorizado à mulher, pelo marido, contrair as obrigações concernentes à profissão. (BRASIL, 1916, s.p.)

Quanto à responsabilidade por eventual reparação civil, consoante o disposto no artigo 1.521, inciso III, do CC/1916, competia ao “patrão, amo ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercíciado trabalho que lhes” competissem, “ou por ocasião deles”. (BRASIL, 1916, s.p.)

Por fim, o disposto no artigo 1.569, inciso VII, do CC/1916, trazia o direito ao privilégio geral sobre os bens do devedor, quando se tratasse de “crédito pelo salário dos criados e mais pessoas de serviço doméstico do devedor, nos seus derradeiros seis meses de vida”. (BRASIL, 1916, s.p.)

3.1.2 Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923

O Decreto nº 16.107/1923, posteriormente revogado pelo Decretos/n, de 10/05/1991, aprovou Regulamento de Locação dos Serviços Domésticos, e conceituou os domésticos como sendo:

[...] cozinheiros e ajudantes de cozinha, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros, serventes, amas-secas ou de leite, costureira, damas de companhia, e equiparou alguns trabalhadores, cujos serviços fossem de natureza idêntica aos domésticos, mesmo que o trabalho fosse desenvolvido em hotéis, restaurantes, casas de pasto, pensões, bares, escritórios, etc. (CASSAR, 2016, p. 337)

A identificação dos locadores de serviço era realizada no Gabinete de Identificação e Estatística, ocasião em que era expedida uma carteira contendo os dados do locador, bem como, a respectiva fotografia e impressão digital. (BRASIL, 1923, s.p.)

Ademais, além das páginas contendo os dados pessoais do locador de serviço, mais “vinte e cinco folhas em branco, devidamente numeradas e autenticadas(*sic*) pelo Gabinete de Identificação”, completavam a carteira do mesmo, onde eram “lançados os assentamentos relativos ao locador[...]”.(BRASIL, 1923, s.p.)

Consoante o disposto no artigo 7º, do Decreto nº 16.107/1923, ao deixar o empregador, era dever do locador apresentar sua carteira à delegacia do respectivo distrito policial, para as devidas anotações.(BRASIL, 1923, s.p.)

Não cumprida referida determinação, aplicava-se uma multa em dinheiro, sendo esta aplicada em dobro ao locatário que admitisse a seu serviço algum locador em situação irregular.(BRASIL, 1923, s.p.)

Os dados que se faziam constar em carteira da época são os mesmos constantes da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS e do contrato de trabalho da atualidade, quais sejam:

Art.10. [...]

a) data de sua admissão ao serviço, natureza do serviço, salário ajustado e si o é por mez, quinzena, semana, dia, ou si por qualquer outro lapso de tempo;

b) si a locação é contractada por tempo certo, e, neste caso, especificadamente, declarar qual seja elle, ou si por tempo indeterminado;

c) data em que o dispensou do serviço, com declaração expressa de sua conducta e aptidão profissional.

§ 1º Os assentamentos constantes das letras a e b serão lançados no mesmo dia em que o locador contractar os seus serviços e deverão ser visados, dentro de 24 horas, pelo delegado de policia ou commissario de serviço da delegacia do respectivo districto, certificando-se a autoridade policial de sua anthenticidade e, resalvando quaesquer rasuras, emendas ou borrões, para garantia de sua inviolabilidade.

§ 2º Os assentamentos constantes da letra serão lançados na data em que o locador for dispensado do serviço.(*sic passim*). (BRASIL, 1923, s.p.)

Nos termos do artigo 18, não tendo sido especificado o trabalho, certo ou determinado, seria entendido que o locador estava obrigado a todo e qualquer serviço compatível com as suas forças e condições.(BRASIL, 1923, s.p.).

Ademais, se o empregador, locatário à época, exigisse do locador serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; o tratasse com rigor excessivo, ou não lhe desse a alimentação conveniente; ou ainda, descumprisse as obrigações do contrato; ou ofendesse o locador na honra de pessoas de sua família, a este último era dado o seguinte direito:

[...] retribuição vencida, por inteiro, e por metade á que lhe tocava de então ao termo legal do contracto, se a locação tiver sido contractada por tempo certo, ou á retribuição vencida por inteiro e ao mais que consta do art. 23, § 1º, 2ª alinea, se a locação tiver sido contractada per tempo indeterminado.(*sic passim*). (BRASIL, 1923, s.p.)

Atualmente, há que se mencionar, nos moldes do artigo 27, parágrafo único, da Lei nº 150/2015, o contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando:

Art. 27. [...]

I - o empregador exigir serviços superiores às forças do empregado doméstico, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;

II - o empregado doméstico for tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante;

III - o empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável;

IV - o empregador não cumprir as obrigações do contrato;

V - o empregador ou sua família praticar, contra o empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama;

VI - o empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

VII - o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei no 11.340, de 7 de agosto de 2006.(BRASIL, 2015, s.p.)

Resolvendo-se pela rescisão contratual, assim como o locador não podia dispensar o locatário sem justa causa, ou prévio aviso, também o locador não podia ausentar-se ou despedir-se do trabalho sem justo motivo.(BRASIL, 1923, s.p.)

Quanto aos motivos que justificariam uma despedida por justa causa, estes vinham dispostos no artigo 14, do referido Decreto nº 16.107. Vejamos:

Art.14. São justas causas para ser dispensado o locador:

a) enfermidade, ou qualquer outra causa que o torne incapaz dos serviços contractados;

b) vícios ou mau procedimento do locador;

c) força maior que impossibilite o locatário de cumprir suas obrigações;

d) falta do locador á observancia do contracto;

e) impericia do locador no serviço contractado;

f) offensa do locador ao locatario na honra de pessoa de sua familia [...]. (*sic passim*)(BRASIL, 1923, s.p.)

Nos termos do Decreto supra, se a rescisão contratual fosse por decisão do empregado, locador à época, por: desempenhar obrigações incompatíveis com a continuação do serviço; inabilitado por força maior; perigo manifesto de dano ou mal considerável; ou ainda, por morte do locatário, ao locador era dado o direito a remuneração vencida, sem responsabilidade alguma para com o aquele.(BRASIL, 1923, s.p.)

Diferente do que dispõe a Lei nº 150/2015 que, no artigo 27 e seus incisos, traz um rol dos motivos ensejadores da justa causa, in verbis:

- I - submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado;
- II - prática de ato de improbidade;
- III - incontinência de conduta ou mau procedimento;
- IV - condenação criminal do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- V - desídia no desempenho das respectivas funções;
- VI - embriaguez habitual ou em serviço;
- VIII - ato de indisciplina ou de insubordinação;
- IX - abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 (trinta) dias corridos;
- X - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas em serviço contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- XI - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador doméstico ou sua família, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- XII - prática constante de jogos de azar.(BRASIL, 2015, s.p.)

Em se tratando do aviso prévio, à época de vigência do Decreto nº 16.107, já se falava na obrigatoriedade de sua concessão, contudo, em prazo inferior ao previsto na Lei nº 150/2015. Veja-se:

- Art.22. [...]. Paragrapho unico. Dar-se-á prévio aviso [...]:
- I – Com antecedencia de oito dias, si o salario se houver fixado por tempo de um mez, ou mais;
 - II – Com antecipação de quatro dias, si o salario se tiver ajustado por semana ou quinzena;
 - III – De vespera, quando se tenha contractado por menos de sete dias [...].(sic *passim*)(BRASIL, 1923, s.p.)

Por ocasião do referido Decreto nº 16.107, artigo 24, *a e b*, aos locatários cumpria o dever de tratamento moderado ao locador, com respeito à honra e a personalidade deste, bem como, da assistência ou indenização ao locador em casos de acidente de trabalho. (BRASIL, 1923, s.p.)

Nos termos do artigo 25, alíneas *a a e*, da referida Lei, também os locadores tinham deveres a cumprir, dentre os quais:

- Art. 25. [...] a) prestar obediência ao locatário ou às pessoas de sua família; b) tratar com polidez as pessoas que se utilizassem transitoriamente de seus serviços; c) desobrigar-se de seus serviços com diligencia e boa vontade; d) zelar pelos interesses do locatário; e, e) responder pecuniariamente pelos danos causados por sua culpa exclusiva. (BRASIL, 1923, s.p.)

Na vigência do Decreto supra, competia ao delegado de polícia processar e impor multas por infrações do referido regulamento, não eximindo o infrator de uma possível ação civil ou criminal, decorrente da lesão causada pelo mesmo. (BRASIL, 1923, s.p.)

3.1.3 Decreto nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941

Embora tenha feito referência aos trabalhadores domésticos, no sentido de atribuir determinados direitos, o Decreto nº 3.078/1941 "impôs, expressamente, para sua efetiva vigência, a necessidade de regulamentação inferior - a qual jamais foi procedida". (DELGADO, 2015, p. 404)

Referido Decreto conceituou os domésticos como "aqueles que, 'de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas'". (CASSAR, 2016, 337)

Assim, pelo Decreto em comento, foram excluídos "os trabalhadores de restaurantes, pensões e demais pessoas jurídicas da condição de doméstico", os quais passaram a ser regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. (CASSAR, 2016, p. 337)

Consoante Cassar, o Decreto nº 3.078/1941 concedeu "aviso prévio de oito dias, um período de prova de seis meses, justa causa e despedida indireta". (2016, p. 337)

3.1.4 Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT)

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, é um "importante e grande feito do Governo Getúlio Vargas que marcou para sempre a história do Brasil, como um divisor de águas para os trabalhadores e para o setor econômico". (ARANTES, 2013, p. 41)

No entanto, traz Arantes: “a CLT destina-se [...] às empresas, muitas delas de grande porte, multinacionais”, objetivando “regular as relações entre os trabalhadores e o setor empresarial com fins lucrativos, o setor produtivo”. (2013, p. 44)

Consoante Cassar, “a CLT conceituou o trabalhador doméstico, revogando as regras anteriores, salvo a regra geral contida no Código Civil de 1916, e o excluiu dos direitos previstos na CLT – art. 7º, a”. (2016, p. 337)

Em 2013, na comemoração dos 70 anos da CLT, Delaíde Alves Miranda Arantes mencionou a importância da referida Lei para os trabalhadores, tendo ressaltado que:

[...] não se pode deixar de abordar a trajetória histórica de uma categoria das mais importantes para a sociedade brasileira: a dos trabalhadores domésticos que, durante todos esses anos, permaneceu à margem da plenitude das garantias e dos direitos trabalhistas e sociais, assegurados aos demais trabalhadores urbanos e rurais. (2013, p. 41)

Conforme Arantes, “a legislação brasileira fez essa distinção, dividindo os trabalhadores em categorias: urbanos, rurais e domésticos”. (2013, p. 40)

Nas palavras de Delgado, a CLT excluiu expressamente “todo tipo de trabalhador doméstico (quer o empregado, quer o trabalhador doméstico eventual) do âmbito de incidência de suas normas [...]”. (2015, p. 398-404)

Assim, sem a proteção do disposto no artigo 7º, alínea a, da CLT, os empregados domésticos permaneceram por longos anos sem direitos, inclusive, quanto a “salário mínimo e reconhecimento previdenciário do tempo de serviço”. (DELGADO, 2015, p. 398-404)

Somente em dezembro de 1972 foi aprovada a Lei nº 5.859, conferindo aos domésticos alguns direitos elementares tais como salário mínimo, férias de 20 dias e décimo terceiro salário. Por ocasião da regulamentação dessa lei, em 1973, a CLT já contava com 30 anos de vigência. (ARANTES, 2013, p. 42)

Hodiernamente, contudo, nos termos do artigo 19, da Lei nº 150/2015, “observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplicam [...] subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [...]”. (BRASIL, 2015, s.p.)

3.1.5 Decreto-Lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944

Sobre este assunto, Pamplona Filho e Villatore trazem o seguinte:

[...] enquanto em 1923 os empregados domésticos gozavam, no Distrito Federal, da proteção da Lei de Acidentes, a legislação posterior sobre a mesma matéria (Decreto n. 24.637, de 10 de julho de 1934), expressamente excluiu dos seus benefícios os domésticos quando, em número inferior a cinco, residissem com o empregador e percebessem cada um salário inferior a cinquenta mil réis (art. 64, I, letra e)'. (2006, p. 50)

Cumprir dizer que “não houve progresso, neste sentido, continuando os domésticos a não serem cobertos pela parte da legislação referente aos acidentes de trabalho”. (PAMPLONA FILHO e VILLATORE, 2006, p. 51)

3.1.6 Lei nº 2.757, de 23 de abril de 1956

A Lei nº 2.757/1956 dispôs “sobre a situação dos empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais”, trazendo que a estes não se aplicaria o previsto para os empregados domésticos, e sim o contido na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT; salvo se o trabalho fosse executado para um condômino, pessoa física. (BRASIL, 1956, s.p.)

3.1.7 Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972

“A Lei nº 5.859/1972 e o Decreto nº 71.885/1973 passaram a regulamentar exclusivamente os direitos do doméstico”. (CASSAR, 2016, p. 338)

Já em relação à natureza do trabalho doméstico, enquanto o artigo 3º da CLT traz a expressão ‘serviços de natureza não eventual’, a Lei nº 5.859/72 usa do termo ‘serviços de natureza contínua’. (DELGADO, 2015, p. 398)

Consoante Delgado, referida Lei trouxe "um mínimo de cidadania jurídica" aos trabalhadores domésticos, fixando "a pertinência da assinatura de CTPS, inserção na Previdência Social e férias anuais remuneradas de 20 dias úteis"; mais adiante, com o advento da Lei nº 11.324/2006, as férias passaram a ser de 30 dias corridos. (2015, p. 404-405, 410)

3.1.8 Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

Um pouco antes da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/1988), precisamente na segunda metade da década de 1980, foi efetivamente explicitado o direito ao vale transporte ao trabalhador doméstico, através da Lei nº 7.418/1985. (COLNAGO, 2013, p. 48).

Em seguida, "a Constituição de 1988, em seu art. 7º, parágrafo único ([...] alterado pela EC 72/2013), estendeu aos domésticos alguns dos direitos concedidos aos rurais e urbanos". (Cassar, 2016, p. 338)

A Carta Magna (CF/1988) veio para garantir à categoria doméstica oito novos direitos, dispostos no artigo 7º, parágrafo único da CF/1988, assim compreendidos:

[...] salário mínimo; irredutibilidade de salário; 13º salário; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias; licença-paternidade, nos termos fixados em lei; aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo trinta dias, nos termos da lei; aposentadoria. (DELGADO, 2015, p. 405)

Para Mauricio Godinho Delgado, a Constituição de 1988 trata-se, ilustrativamente:

[...] dos princípios da dignidade da pessoa humana; da justiça social; da inviolabilidade do direito à vida; do respeito a privacidade e à intimidade; da não discriminação; da valorização do trabalho e emprego; da proporcionalidade; da segurança; da subordinação da propriedade à sua função socioambiental; da vedação do retrocesso social. (2015, p. 63)

A CF/1988 "[...] conferiu novo status a regras internacionais ratificadas sobre direitos humanos, inclusive no concernente aos direitos trabalhistas, além de haver incorporado [...] importantes princípios e regras internacionais [...]". (DELGADO, 2015, p. 64)

[...] na verdade é que o Poder Legislativo brasileiro dá sinais de insensibilidade e de preocupação em fazer cumprir a Constituição Federal, que assegura igualdade de direitos e tem como pilares fundamentais a valorização do trabalho e tem o ser humano no centro de sua proteção. (ARANTES, 2013, p. 43)

Assim, menciona Delgado, “[...] a aplicação da CLT e demais diplomas jurídico-trabalhistas [...] realiza-se em harmonia e respeito à determinação do novo parágrafo único do art. 7º da Constituição[...]”. (2015, p. 416)

3.1.9 Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000

No que tange à LCnº 103/2000, esta veio para autorizar “os Estados e o Distrito Federal a instituir o piso salarial a que se refere o inciso V do art. 7º da Constituição Federal, por aplicação do disposto no parágrafo único do seu art. 22”. (BRASIL, 2000, s.p.)

Nos termos do artigo 1º, da referida Lei Complementar:

Art. 1º Os Estados e o Distrito Federal ficam autorizados a instituir, mediante lei de iniciativa do Poder Executivo, o piso salarial de que trata o inciso V do art. 7º da Constituição Federal para os empregados que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho. (BRASIL, 2000, s.p.)

No entanto, a autorização em comento não pode ser exercida nos seguintes casos:

I – no segundo semestre do ano em que se verificar eleição para os cargos de Governador dos Estados e do Distrito Federal e de Deputados Estaduais e Distritais;
II – em relação à remuneração de servidores públicos municipais. (CASSAR, 2016, p. 338)

Ademais, conforme o disposto no artigo 1º, parágrafo 2º, da mesma Lei, “o piso salarial a que se refere o *caput*” pode ser estendido aos empregados domésticos. (BRASIL, 2000, s.p.)

3.1.10 Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001

A respeito da Lei nº 10.208/2001, Mauricio Godinho Delgado trouxe que se trata “de norma dispositiva, rara no Direito do Trabalho, e com parca efetividade”. (2015, p. 406)

Nas palavras de Cassar, referida Lei estendeu ao doméstico, “de forma facultativa para seu empregador, o FGTS e seguro-desemprego”. (2016, p. 338)

Neste ponto, explica Delgado, com o recolhimento voluntário do FGTS pelo empregador, o empregado doméstico passou a ter direito ao recebimento do Seguro-Desemprego, com base no salário mínimo e de, no máximo, três parcelas. (2015, p. 405-408)

Ademais, que se trata de uma garantia específica, prevista no inciso I do artigo 7º, assim como o percentual de 40% sobre o FGTS, constante do inciso I do artigo 10, do ADCT. (DELGADO, 2015, p. 405-408)

3.1.11 Medida Provisória nº 284, de 06 de março de 2006

Conforme o disposto no artigo 1º, da proposta de Medida Provisória nº 284/2006, o objetivo principal é:

[...] permitir a dedução no valor do imposto apurado na Declaração de Ajuste Anual do Imposto de Renda das Pessoas Físicas (IRPF) da contribuição paga à Previdência Social pelo empregador doméstico com empregado doméstico a seu serviço. (BRASIL, 2006, s.p.)

Como justificativas de relevância e urgência para edição de medida provisória, aduziram-se:

[...] a necessidade da inclusão previdenciária decorrente da possibilidade de formalização de um grande contingente de empregos domésticos no País, bem como na iminência de que seus resultados práticos repercutam positivamente na racionalização administrativa e no aumento da arrecadação das contribuições previdenciárias. (BRASIL, 2006, s.p.)

Logo depois, a MP nº 284/20016 foi convertida na Lei nº 11.324/2006, Lei esta que será tratada no próximo subitem 3.1.12.

3.1.12 Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006

Com o advento da Lei nº 11.324/2006, quatro novos direitos foram estendidos aos trabalhadores domésticos, quais sejam:

[...]descanso semanal remunerado em feriados [...]; 30 dias corridos de férias, para períodos aquisitivos iniciados após a data de sua publicação - 20.7.2006 [...]; garantia de emprego à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto [...]. (DELGADO, 2015, p. 406)

Ademais, quereferida Lei "ratificou antiga interpretação jurídica no sentido de ser vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia". (2015, p. 406)

Neste sentido, o disposto no artigo 18, *caput*, da Lei nº 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. (BRASIL, 2015, s.p.)

No que tange à moradia, poderão ser descontadas as despesas somente "quando esta referir-se a local diverso da residência em que ocorra a prestação de serviços, e desde que tal possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes". (DELGADO, 2015, p. 406-407)

Nos termos do artigo 18, parágrafo 4º, da Lei nº 150/2015, "o fornecimento de moradia ao empregado doméstico na própria residência ou em

morada anexa, de qualquer natureza, não gera ao empregado qualquer direito de posse ou de propriedade sobre a referida moradia”.(BRASIL, 2015, s.p.)

Ademais, como bem traz Delgado, a Lei nº 11.324/2006 também trouxe benefícios ao empregador doméstico, ao criar o incentivo fiscal, possibilitando ao mesmo "deduzir do imposto de renda [...] as contribuições previdenciárias patronais mensais (inclusive sobre o 13º salário e terço de férias), respeitados o teto de um salário mínimo como salário e o lançamento de um único empregado [...]". (2015, p. 407)

Esta mesma Lei nº 11.324/2006, também facilitou ao empregador doméstico o recolhimento previdenciário, "autorizando o recolhimento em única guia, até 20 de dezembro, das contribuições previdenciárias relativas ao mês de novembro e ao 13º salário". (DELGADO, 2015, p. 407)

3.1.13 Emenda Constitucional nº 72, de 02 de abril de 2013

A Emenda Constitucional nº 72/2013 passou a “regular as relações de emprego doméstico, alterando o conteúdo anterior do parágrafo único do artigo 7º da Carta de Outubro de 1988”: (OLIVEIRA, 2013, p. 93)

Além da referida alteração, a EC 72/2013 “[...] estendeu aos domésticos outros direitos, antes só garantidos aos urbanos (CLT) e rurais”. (CASSAR, 2016, p. 338)

Nas palavras de Vólia Bomfim Cassar:

Entre os novos direitos estão: jornada de 8 horas diárias, limitadas a 44 horas semanais; hora extra com acréscimo de 50% e, na forma da lei, adicional noturno, FGTS acrescido de multa de 40%, em caso de despedida imotivada etc. (2016, p. 338)

Neste sentido, o Sistema Pesquisa de Emprego e Desemprego – SPED traz que:

[...] a aprovação da Emenda Constitucional nº 72, em abril de 2013, alterou a Constituição de 1988, equiparando em direitos os empregados domésticos às demais categorias profissionais. A partir daí, ao trabalhador doméstico, ficou garantida a proteção do salário, jornada máxima, regras

para execução de horas extras e cuidados com a segurança do trabalho, FGTS obrigatório e acesso ao seguro desemprego, entre outros, com previsão de sanções, em caso de descumprimento das normas. (SPED, 2016, B, s.p.)

Consoante o referido Sistema, “todo este avanço, que buscou corrigir a desigualdade estrutural imposta ao segmento, necessitava de regulamentação, o que ocorreu [...] com a publicação da Lei Complementar 150/2015”. (SPED, 2016, B, s.p.)

Para Delgado, referida Emenda Constitucional foi a propulsora da “[...] cidadania trabalhista, previdenciária e institucional em favor dos empregados domésticos [...]”, trazendo “[...] maturidade à fase de inclusão jurídica do empregado doméstico, iniciada cerca de quatro décadas atrás”, e garantindo dezesseis novos direitos. (2015, p. 415)

Arantes, por sua vez, menciona que a EC nº 72/2013 “traduz sem dúvida um resgate a quitação, embora parcial, de uma dívida enorme do Brasil com os trabalhadores domésticos”. (2013, p. 43)

Franco faz lembrar que, enquanto alguns dos novos direitos tiveram aplicação imediata, outros ainda dependeram de lei específica. (2013, p. 11-12)

No que tange aos direitos de aplicação imediata, conforme os incisos do art. 7º, CF/1988, são eles:

- VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos. (FRANCO, 2013, p. 11-12)

Sobre os direitos dependentes de lei específica, vejamos:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
 II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
 III - fundo de garantia do tempo de serviço;
 IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
 XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
 XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
 XXVIII - seguro contra acidentes. (FRANCO, 2013, p. 12)

No que se refere ao Seguro Desemprego, disposto no item II, supra, todos os domésticos desempregados passaram a ter direito a partir da EC-72, no entanto, ficavam condicionados à “regularização do cadastramento no FGTS”, por parte do empregador. (FRANCO, 2013, p.14 e 22)

Alexandre Nery de Oliveira trata da “garantia de assistência em creches e pré-escolas aos filhos dos empregados domésticos”. Veja-se:

[...] emerge tal benefício como incumbência do Estado, mais ainda agora provocado a resolver o problema social estabelecido, igualmente, pela demanda exigida por muitos futuros ex-empregadores domésticos que, trabalhadores noutras esferas, também passarão a exigir do Estado a incidência que lhes pertence quanto ao artigo 7º, XXV, da Constituição Federal. (2013, p. 103)

Para Bruginiski, “de um ponto de vista moral, a classe dos domésticos teve o seu valor legalmente reconhecido” com a EC 72/2013, “caminhando agora, a passos largos, para a conquista do direito à decentes condições de trabalho”. (2013, p. 106)

No entanto, se por um lado a EC/72 representou “avanço social no sentido da melhoria das condições do trabalhador, sendo um marco civilizatório na sociedade brasileira”, por outro lado, o empregador doméstico “foi profundamente afetado pela alteração”. (COELHO, 2013, p. 36)

Isto porque, nas palavras de Coelho, o empregador doméstico se “diferencia [...] da figura do empregador comum” e, com isto, “pode [...] ser empregado em outra relação de emprego, utilizando-se de parte do próprio salário [...] para pagar [...] sua empregada”. (2013, p. 36)

Vale ressaltar, contudo, que “a realidade das relações domésticas no Brasil há muito tempo necessitava de uma reforma legislativa, principalmente em nível constitucional”. (AMARAL, 2013, s.p.)

Consoante Felipe Marinho Amaral, “[...] não era possível pensar em um Estado Democrático de Direito, no qual a Constituição não concedia aos empregados domésticos alguns direitos de ordem básica, como por exemplo, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. (2013, s.p.)

Em verdade, “[...] deve-se aplaudir a alteração Constitucional realizada com a Emenda n. 72/2013, [...] representando, desta forma, uma quebra de paradigma na realidade brasileira”. (AMARAL, 2013, s.p.)

Em outras palavras, “verdadeiramente acertaram o legislador e a sociedade, ao vencerem as barreiras da segregação social do doméstico por meio da ampliação do rol de direitos [...]”. (COSENZA, s.d., p. 77)

3.1.14 Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015

A “Lei nº 150/2015 regulamentou os direitos do doméstico, criou outros e os conceituou de forma mais precisa”. (CASSAR, 2016, p. 338)

[...] dentre as mudanças previstas com a nova legislação, inclui-se a fixação de limite de jornada de trabalho em até 44 horas semanais e, conseqüentemente, o pagamento pelas horas excedentes. Um dos possíveis efeitos dessa regulação sobre as condições de trabalho das empregadas domésticas com carteira de trabalho assinada é a redução da jornada. (SPED, 2016, A, s.p.)

Nas palavras do Excelentíssimo Procurador do Trabalho, Doutor Alberto Emiliano de Oliveira Neto:

A limitação da jornada de trabalho representa marco divisor de águas a respeito do contrato de trabalho firmado com trabalhador doméstico. Se até então não havia limitação da jornada do trabalhador contratado para atuar em sua residência considere como limitador a estipulação de tempo equivalente a 8 horas diárias e 44 horas semanais. (2013, p. 42)

Outro fator positivo trazido pela Lei nº 150/2015, foi a obrigatoriedade do FGTS. Neste ponto, convém reproduzir parte da informação trazida por Graziela Andreatta. Veja-se:

Após a regulamentação da Lei Complementar nº150/2015, que ficou conhecida como PEC das Domésticas, o número de empregadas com Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) aumentou em mais de sete vezes. Passou de 190 mil em junho de 2015 para 1,37 milhão em maio deste ano, um crescimento de 621,05%. Tudo porque a nova lei tornou obrigatória a contribuição. (2016, s.p.)

Quanto às demais garantias legais, veja-se a seguir.

Nos termos do artigo 7º, parágrafo único, da CF/1988, pelos serviços prestados, haverá o pagamento de, pelo menos, o salário mínimo. (BRASIL, 1988, s.p.)

No que tange à jornada de trabalho diurna, disposta no art. 2º, *caput*, da Lei nº 150/2015, esta não poderá ultrapassar de 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais. (BRASIL, 2015, s.p.)

Em relação à jornada de trabalho no período noturno, compreendida entre 22h00min. de um dia e 05h00min. do dia seguinte, será acrescida de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora noturna. (BRASIL, 2015, s.p.)

Nos termos do artigo 14, parágrafos 1º a 4º, da Lei nº 150/2015, o cômputo da quantidade de horas trabalhadas em horário noturno é feito levando-se em conta que a hora dura apenas 52 minutos e 30 segundos. (BRASIL, 2015, s.p.)

Consoante o disposto no artigo 2º, parágrafo 1º, da referida Lei, ultrapassado o limite da jornada normal de trabalho, ou seja, de 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, inicia-se a contagem da hora extra, sobre a qual se acrescerá, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal. (BRASIL, 2015, s.p.)

Já o artigo 13 da mesma Lei, assegura ao trabalhador doméstico um intervalo para repouso ou alimentação, o intervalo intrajornada, de no mínimo 01h00min., e, no máximo, 02h00min. (BRASIL, 2015, s.p.)

Diferente da intrajornada, o disposto no artigo 15, da Lei nº 150/2015, estabelece o intervalo interjornada, de no mínimo 11h00min., para o descanso entre duas jornadas de trabalho. (BRASIL, 2015, s.p.)

No que tange à jornada de trabalho 12X36, disposta no artigo 10, *caput*, e parágrafo 1º, da mencionada Lei, e que consiste no labor de 12 horas seguidas e descanso de 36 horas ininterruptas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado doméstico, os empregados já têm compensados os feriados trabalhados. (BRASIL, 2015, s.p.)

O artigo seguinte, em seus parágrafos 1º a 3º, traz que os empregados domésticos que acompanharem o empregador doméstico em viagem a serviço, terão computadas as horas efetivamente trabalhadas na viagem, bem como, direito de receberem um adicional de, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal, para cada hora trabalhada em viagem. (BRASIL, 2015, s.p.)

Sobre o descanso semanal remunerado (DSR), este deverá ser de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além de descanso remunerado em feriados. (BRASIL, 2015, s.p.)

Havendo trabalho em feriado nacional, estadual ou municipal, o empregador deve proceder ao pagamento do dia em dobro ou conceder uma folga compensatória em outro dia da semana. (DELGADO, 2015, p. 1045-1047)

Nos termos do artigo 18, da Lei nº 150/2015, utilizando o empregado de meios de transporte coletivo urbano, intermunicipal ou interestadual com características semelhantes ao urbano, para deslocamento residência/trabalho e vice-versa, lhe será devido o valor para transporte. (BRASIL, 2015, s.p.)

Em verdade, trata-se de “um benefício que o empregador, pessoa física (...), antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa (...)”. (VIANNA, 2012, p. 10).

Ao final do ano letivo, o empregado doméstico fará jus ao 13º (décimo terceiro) salário, que deverá ser pago em duas parcelas, sendo a primeira, obrigatoriamente, entre os meses de fevereiro e novembro, no valor correspondente à metade do salário do mês anterior, e a segunda, até o dia 20 de dezembro, no valor da remuneração de dezembro; a exceção do pedido de adiantamento pelo empregado, por ocasião das férias, quando deverá requerer no mês de janeiro do ano correspondente. (DELGADO, 2015, p. 821)

O artigo 17, *caput*, da Lei nº 150/2015, traz o entendimento de que, após cada período de 12 (doze) meses de serviço prestado à mesma pessoa ou família, contado da data da admissão (período aquisitivo), terá direito o empregado às férias anuais de 30 (trinta) dias e remuneradas com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal. (BRASIL, 2015, s.p.)

Ademais, seguindo-se o disposto no artigo 17, parágrafo 2º, da referida Lei, os 30 (trinta) dias de férias, a critério do empregador, poderão ser divididos em dois períodos, sendo um deles de, no mínimo, quatorze dias. (BRASIL, 2015, s.p.)

Nos moldes do artigo supramencionado, parágrafo 3º, poderá o empregado doméstico vender 10 (dez) dias de suas férias, convertendo-os em abono pecuniário. (BRASIL, 2015, s.p.)

Seguindo-se o disposto no artigo 17, da Lei nº 150/2015:

Art. 17. (...)

§ 1º Na cessação do contrato de trabalho, o empregado, desde que não tenha sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de um doze avos por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias. (BRASIL, 2015, s.p.)

Ainda no que tange à concessão das férias, nos termos do artigo 3º, da Lei em comento, há que se observar a aplicabilidade de diferentes períodos para trabalhadores com jornada de trabalho por tempo parcial, a saber:

Artigo 3º. (...)

§ 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. (BRASIL, 2015, s.p.)

Há que se mencionar, ainda, o disposto no parágrafo 2º, artigo 23, da Lei nº 150/2015, no sentido de que, não havendo mais interesse na continuidade do vínculo empregatício, quer seja a pedido do empregado, quer seja por dispensa do empregador, é devido o aviso prévio de, no mínimo, 30 (trinta) dias, e, no máximo, 90 (noventa) dias. (BRASIL, 2015, s.p.)

Ou seja, no caso de aviso prévio dado pelo empregador, a cada ano de serviço para o mesmo empregador, serão acrescentados 03 (três) dias, até o máximo de 60 (sessenta) dias, de maneira que o tempo total de aviso prévio não exceda de 90 (noventa) dias. (BRASIL, 2015, s.p.)

Convém mencionar que a relação de emprego doméstica, nos moldes do artigo 22, da Lei nº 150/2015, esta é protegida contra despedida arbitrária ou sem

justa causa, feita mediante o recolhimento mensal, pelo empregador, de uma indenização correspondente ao percentual de 3,2% sobre o valor da remuneração do empregado. (BRASIL, 2015, s.p.)

Assim, havendo rescisão de contrato que gere direito ao saque do FGTS, o empregado recebe também o valor da indenização depositada. (BRASIL, 2015, s.p.)

Caso ocorra rescisão a pedido do empregado ou por justa causa, o empregador doméstico é quem saca o valor depositado. (BRASIL, 2015, s.p.)

Porém, no caso de rescisão por culpa recíproca, reconhecida pela Justiça do Trabalho, tanto o empregado doméstico quanto seu empregador irá sacar, cada um, a metade da indenização depositada. (BRASIL, 2015, s.p.)

No que se refere ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, antes uma opção do empregador, a partir da competência outubro de 2015, consoante artigo 34, da Lei nº 150/2015, passou a ser obrigatório ao empregador doméstico, equivalente a 8% (oito por cento) sobre o valor da remuneração paga ao empregado. (BRASIL, 2015, s.p.)

Quanto ao seguro-desemprego, previsto no artigo 26, *caput*, da referida Lei, trata-se de um direito garantido aos empregados domésticos dispensados sem justa causa, equivalente a 03 (três) parcelas no valor de 01 (um) salário mínimo. (BRASIL, 2015, s.p.)

Aos trabalhadores domésticos também estão assegurados os direitos quanto à redução dos riscos inerentes ao trabalho, conforme o artigo 7º, da Lei nº 150/2015, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. (BRASIL, 2015, s.p.)

Este mesmo artigo traz outra das garantias constitucionais ao trabalhador doméstico, qual seja sua integração à previdência social, gozando de todos os benefícios previdenciários extensivos aos demais empregados. (BRASIL, 2015, s.p.)

A saber, dentre os benefícios concedidos pela Previdência Social, estão: licença maternidade de 120 (cento e vinte dias), e, estabilidade no emprego em razão da gravidez, a contar da confirmação do estado gravídico até 05 (cinco) meses após o parto. (BRASIL, 2015, s.p.)

Mesmo que essa confirmação ocorra durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, conforme o artigo 25, parágrafo único, da Lei em

comento, a empregada doméstica terá direito a essa estabilidade. (BRASIL, 2015, s.p.)

Em se tratando da licença paternidade, esta será de 05 (cinco) dias corridos, a contar da data do nascimento do filho. (BRASIL, 2015, s.p.)

Também estão garantidos os direitos ao auxílio doença, salário família e de aposentadoria. (BRASIL, 2015, s.p.)

Como bem trouxe Richard Domingos, o trabalhador doméstico passou “a ter os direitos equivalentes aos dos demais do regime” da CLT, “com garantias legais que preveem o estabelecimento de jornada de trabalho, o pagamento de horas extras, dentre outros. (2014, s.p.)

3.2 Organização Internacional do Trabalho

Cumprir dizer inicialmente que, no âmbito do Direito Internacional, “deverão ser asseguradas condições de trabalho visando tratamento econômico equitativo a todos os trabalhadores residentes legalmente no país (art. 427, 8, do Tratado de Versalhes)”. (MARTINS, 2015, A, p. 714)

Neste sentido, explica Martins, a Organização Internacional do Trabalho – (OIT), possui “algumas Convenções que tratam do tema genericamente”, dentre as quais:

A Convenção nº 19, de 1925 [...], trata da igualdade entre estrangeiros e nacionais quanto a acidente de trabalho;
 A Convenção nº 97, de 1949 [...], trata [...] sobre a emigração e imigração. (2014, p. 714)
 A Convenção nº 118, de 1962 [...], versa sobre a igualdade de tratamento entre nacionais e estrangeiros em matéria de Previdência Social. (2015, A, p. 714)

Consoante Martins há que se mencionar “a Convenção nº 111, da OIT, de 1958, que trata da discriminação entre nacionais e estrangeiros”. (2015, A, p. 714)

No que diz respeito à OIT, agência especializada das Nações Unidas fundada em 1919, cuja missão é a de promover oportunidades para que homens e

mulheres possam ter acesso a um Trabalho Decente, esta tem principal papel na promoção da justiça social como condição para a paz universal. (OIT, s.d., p. 2)

A saber, “o Trabalho Decente é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”. (OIT, s.d., p. 2)

Entre os objetivos estratégicos da OIT, estão: “elaboração, adoção, aplicação e promoção das Normas Internacionais do Trabalho, sob a forma de convenções, recomendações, resoluções e declarações”. (OIT, s.d., p. 4)

Ademais, “a OIT identifica políticas que ajudam a criar e manter um trabalho digno, compiladas sob a forma de uma Agenda Global de Emprego”, a qual visa “melhorar a vida das pessoas que estão desempregadas ou cuja remuneração é insuficiente para permitir uma vida digna”. (OIT, s.d., p. 6)

Em 2010, a Organização Internacional do Trabalho divulgou a existência de 52,6 milhões de domésticos em 177 países. Só no Brasil havia “aproximadamente sete milhões de empregados domésticos e apenas um milhão com contrato de trabalho regular”. (FRANCO, 2013, p. 27)

Por ocasião da referida estimativa, o Brasil era “o primeiro em número de domésticos no mundo, seguido da Índia, com 4,2 milhões, e da Indonésia, com 2,4 milhões. São números bastante expressivos [...], não podem ser desprezados”. (FRANCO, 2013, p. 27)

Deve-se lembrar da Recomendação nº 201/2011, no âmbito da OIT, “que trata sobre o trabalho doméstico decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos”, trazendo recomendações a serem adotadas pelos países membros da Organização, no momento de admitir medidas e/ou avaliar outras questões. (LOSSO, 2016; OIT, 2011, s.p.)

Em 2013, foram constatados 19,6 milhões de trabalhadores domésticos na América Latina e Caribe, e, no mundo, manteve-se a estimativa dos 52,6 milhões de domésticos. (ARANTES, 2013, p. 42)

Segundo Arantes, à época das pesquisas a OIT admitiu que, “em razão do alto grau de informalidade”, podia-se “chegar a 100 milhões de domésticos, no mundo”. (2013, p. 42)

Consoante o disposto no artigo 8º da Convenção nº 189, da OIT:

1. Na legislação nacional, se deverá dispor que trabalhadores domésticos migrantes, que são contratados em um país para prestar serviços domésticos em outro país, recebam uma oferta de emprego por escrito ou contrato de trabalho, que seja válido no país, onde os trabalhadores prestarão serviços, que inclua as condições de emprego assinaladas no Artigo 7, antes de cruzar as fronteiras nacionais para assumir o emprego sobre o qual a oferta ou o contrato dizem respeito. (COLNAGO, 2013, p. 50)

Assim, a todos os obreiros serão estendidos os direitos previstos ao trabalho digno, segurança e saúde.

3.2.1 Convenções da OIT

Como bem traz a Organização Internacional do Trabalho - OIT, as Convenções dela advindas “são tratados internacionais que definem padrões mínimos a serem observados por todos os países que as ratificam”. (OIT, s.d., p. 4)

Em verdade:

A ratificação de uma convenção da OIT por qualquer de seus Estados-Membros é um ato soberano e implica sua incorporação ao sistema jurídico, legislativo, executivo e administrativo do país em questão, tendo, portanto, um caráter vinculante. (OIT, s.d., p. 2)

Diferente das recomendações, que não possuem caráter vinculante em termos gerais e jurídicos, mas que, frequentemente complementam uma convenção. (OIT, s.d., p. 4)

Também não se assemelham às resoluções e às declarações, enquanto àquelas “representam pautas destinadas a orientar os Estados-Membros e a própria OIT em matérias específicas”, estas “contribuem para a criação de princípios gerais de direito internacional”. (OIT, s.d., p. 4)

No ano de 1988, adotou-se a Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, os quais vêm regidos em oito convenções fundamentais da OIT. (OIT, s.d., p. 5)

São elas:

Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930 (nº 29);

Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948 (nº 87);
 Convenção sobre o Direito Sindicalizado e de Negociação Coletiva, 1949 (nº 98);
 Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, 1951 (nº 100);
 Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (nº 105);
 Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958 (nº 111);
 Convenção sobre a Idade Mínima para Admissão a Emprego, 1973 (nº 138);
 Convenção sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para a sua Eliminação, 1999 (nº 182).
 Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011, (nº 189). (OIT, s.d., p. 5)

Referidas convenções abrangem:

[...] a liberdade sindical, o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a eliminação efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão. (OIT, s.d., p. 5)

Dentre as demais Convenções ratificadas pelo Brasil, envolvendo a relação de trabalho, estão as seguintes:

3 Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade) - 26/04/1934;
 4 Convenção relativa ao Trabalho Noturno das Mulheres-26/04/1934;
 19 Igualdade de Tratamento (Indenização por Acidente de Trabalho) - 25/04/1957
 26 Métodos de Fixação de Salários Mínimos - 25/04/1957;
 41 Convenção Relativa ao Trabalho Noturno das Mulheres - 08/06/1936;
 52 Férias Remuneradas - 22/09/1938;
 88 Organização do Serviço de Emprego - 25/04/1957;
 95 Proteção do Salário - 25/04/1957;
 102 Normas Mínimas da Seguridade Social - 15/06/2009;
 103 Amparo à Maternidade (Revista) 1952 - 18/06/1965;
 104 Abolição das Sanções Penais no Trabalho Indígena - 18/06/1965;
 110 Convenção sobre as Condições de Emprego dos Trabalhadores em Fazendas - 01/03/1965;
 118 Igualdade de Tratamento entre Nacionais e Estrangeiros em Previdência Social - 24/03/1969;
 122 Política de Emprego - 24/03/1969;
 131 Fixação de Salários Mínimos, Especialmente nos Países em Desenvolvimento - 04/05/1983;
 132 Férias Remuneradas (Revista) 1970 23/09/1998
 135 Proteção de Representantes de Trabalhadores - 18/05/1990;
 155 Segurança e Saúde dos Trabalhadores - 18/05/1992;
 158 Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador - 05/01/1995;
 161 Serviços de Saúde do Trabalho - 18/05/1990; e,
 168 Promoção do Emprego e Proteção Contra o Desemprego - 24/03/1993;
 171 Trabalho Noturno - 18/12/2002. (OIT, s.d., s.p.)

No que tange à Convenção nº 189, adotada em 16 de junho de 2011, "reconhecendo as condições específicas sob as quais o trabalho doméstico é executado e que fazem com que seja desejável complementar as normas de âmbito geral com normas específicas [...]", a mesma "pode ser citada como a Convenção sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos". (OIT, s.d., p. 8-9)

3.2.2 Declaração Universal dos Direitos Humanos

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), aprovada na Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), no ano de 1948, é o documento principal na luta contra a opressão e a discriminação. Sua função é a de defender a igualdade e a dignidade das pessoas e reconhecer que "os direitos humanos e as liberdades fundamentais devem ser aplicados a cada cidadão do planeta". (BRASIL, 2009, A, s.p.)

Dada a importância da referida Declaração Universal, insta reproduzir o contido nos artigos 1º a 7º. Veja-se:

Art. 1º Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade;

Art. 2º Toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidas nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição. [...];

Art. 3º Toda pessoa tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal;

Art. 4º Ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas;

Art. 5º Ninguém será submetido à tortura, nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante;

Art. 6º Toda pessoa tem o direito de ser, em todos os lugares, reconhecida como pessoa perante a lei; e,

Art. 7º Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei [...]. (BRASIL, 1948, B, s.p.)

A saber:

Os direitos humanos são os direitos essenciais a todos os seres humanos, sem que haja discriminação por [...] qualquer outro motivo (como religião e opinião política). [...] civis ou políticos, como o direito à vida, à igualdade perante a lei e à liberdade de expressão. [...] econômicos, sociais e

culturais, como o direito ao trabalho e à educação e coletivos, como o direito ao desenvolvimento. A garantia dos direitos humanos universais é feita por lei, na forma de tratados e de leis internacionais[...]. (BRASIL, 2009, A, s.p.)

Neste sentido, de acordo com o disposto nos artigos 23 e 24, da DUDH, in verbis:

Art. 23.

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

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

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

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

Art. 24.

Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas. (BRASIL, 1948, B, s.p.)

Insta salientar, contudo, que, antes do advento da Declaração Universal dos Direitos Humanos, “outros documentos já haviam sido redigidos em reação a tratamentos desumanos e injustiças”, a exemplo da Declaração de Direitos Inglesa de 1689, e da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão que data de 1789. (BRASIL, 2009, A, s.p.)

A saber:

[...] depois da Segunda Guerra e da criação da Organização das Nações Unidas [...], líderes mundiais decidiram complementar a promessa da comunidade internacional de nunca mais permitir atrocidades como as que haviam sido vistas na guerra. Assim, elaboraram um guia para garantir os direitos de todas as pessoas e em todos os lugares do globo. (BRASIL, 2009, A, s.p.)

Referido documento, que contava “com a participação de mais de 50 países na redação, foi apresentado em setembro de 1948 e teve seu texto final redigido em menos de dois anos”. (BRASIL, 2009, A, s.p.)

Consoante o disposto no artigo 28, da referida DUDH: “Toda pessoa tem direito a uma ordem social e internacional em que os direitos e liberdades estabelecidos na presente Declaração possam ser plenamente realizados”. (BRASIL, 2009, B, s.p.)

Assim, se constatado “tratamento indigno ou degradante” ao empregado doméstico, “basta uma denúncia ao Ministério Público do Trabalho que, de pronto, intervirá para coibir práticas dessa natureza, como tem feito, de modo louvável, no combate ao trabalho forçado”. (FRANCO, 2013, p. 18)

3.3 Órgãos de Representação

Conforme o disposto no artigo 8º, *caput*, da CF/1988, “é livre a associação profissional ou sindical, o que já constava das Constituições de 1937 (art. 138), 1946 (art. 159), 67 (art. 159) e Emenda Constitucional nº 1/69 (art. 166)”. (MARTINS, 2015, A, p. 795)

Nas palavras de Delgado, as entidades sindicais têm como missão principal representar trabalhadores por meio de “laços profissionais e laborativos comuns, [...] defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida”. (2015, p. 1422-1423)

Ainda consoante Delgado, assim como há os sindicatos representantes da classe trabalhadora, que agem em nome e em favor dos empregados, há, também, os sindicatos patronais, em defesa dos empregadores. (2015, p. 1423)

Martins fala sobre a “inovação trazida pelo inciso I do art. 8º da Lei Magna foi [...] que o Poder Público (leia-se Poder Executivo) não poderá interferir ou intervir na organização sindical, [...] como se fazia anteriormente à CF/1988”. E esclarece:

Os trabalhadores e empregadores é que irão definir a base territorial do sindicato, sem qualquer interferência do Poder Público, inclusive quanto às eleições sindicais, redação de seus estatutos etc. [...] a pessoa pode filiar-se ou desligar-se do sindicato, dependendo exclusivamente de sua vontade. (2015, A, p. 796)

Assim, os Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho entre entidades sindicais de trabalhadores e empregadores domésticos desde já são reconhecidos, possibilitando avanço significativo nas relações coletivas do setor. (PASSOS; PASSOS, 2013, p. 123)

Embora possam existir "entidades organizativas não sindicais em lugares e segmentos não abrangidos por sindicatos [...], esses entes estão destituídos dos poderes jurídicos que o Direito confere aos sindicatos". Ademais:

[...] a lei brasileira define sindicato como associação para fins de estudo, defesa e coordenação de interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas (art. 511, caput, CLT). (DELGADO, 2015, p. 1423)

Partindo desta premissa, e, nos termos do artigo 8º, inciso VI, CF/88, é "obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho", primando-se pela defesa dos direitos trabalhistas, da categoria obreira a qual representa. (DELGADO, 2015, p. 1423)

Ainda que existam sindicatos, quer sejam representantes dos trabalhadores, quer sejam dos empregadores, convém ressaltar o seguinte:

Não há acesso à justiça se não houver respeito aos direitos trabalhistas, da mesma forma que não subsistem garantias laborais se os trabalhadores não puderem recorrer a órgãos estatais que equiparem as desiguais relações entre patrões e empregados. (MELO, 2014, p. 95)

Neste momento teremos a intervenção do Ministério Público do Trabalho, atuando como fiscal da lei e defensor da ordem jurídica, em "defesa dos denominados direitos metaindividuais, cujo destinatário é a sociedade como um todo", através de Inquérito Civil, Termo de Ajuste de Conduta ou Ação Civil Pública, a depender de cada caso. (MELO, 2014, p. 97)

3.3.1 Federação Nacional do Trabalhador Doméstico (FENATRAD)

Tudo começou em 1936. "A categoria de trabalhadoras domésticas se fortalece junto com os demais trabalhadores, pois se cria a primeira associação de domésticas [...]", por "[...] Laudelina de Campos Melo". (SILVA, 2012, s.p.)

Eliete Ferreira da Silva, Coordenadora Geral do Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Campinas e Região, explica que Laudelina, ou, Dona

Nina, “[...] além de participar da organização de negros/as, fundou a Associação de domésticas” na referida cidade, a qual foi desativada “na época do Regime Militar”. (2012, s.p.)

Posteriormente, estando reativada a Associação em comento, e após uma série de mudanças, constatou-se que “criar uma Federação [...]” a “fortaleceria no meio sindical”. Assim, em 1997, foi criada a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD). (SILVA, 2012, s.p.)

Conforme o disposto no artigo 534 da CLT, “as federações são entidades sindicais de grau superior [...], representando a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas”. (MARTINS, 2015, A, p. 822)

Quanto à composição das federações, nos termos do referido artigo, resulta da união de, pelo menos, cinco sindicatos da mesma categoria profissional, diferenciada ou econômica. (BRASIL, 1943, s.p.)

No caso da FENATRAD, a mesma é integrada por trinta e oito sindicatos de base, e, atualmente, é presidida por Creuza Maria Oliveira, integrante do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, com “diversos serviços prestados nas comunidades periféricas [...]”, e uma das “[...] mobilizadoras do Sindicato das Trabalhadoras Domésticas do Estado da Bahia (GELEDES, 2011, B, s.p.; PASSOS; PASSOS, 2013, p. 124)

Silva esclarece, ainda, que:

Através da [...] FENATRAD, em parceria com a CUT, CONTRACS, UNIFEM, OIT e MTE propuseram o tema Equiparação de Direito para a 99ª Conferência Internacional para discutir a precariedade do trabalho doméstico e propor ações reparadoras. A 100ª Conferência Internacional do Trabalho aprovou em (16/6/11) a Convenção Internacional de nº 189 e a [...] Recomendação de nº 201 referente ao Trabalho Decente. (2012, s.p.)

Assim se percebe a importância da FENATRAD na luta por igualdade de direitos aos trabalhadores domésticos e melhores condições de trabalho.

3.3.2 Sindicato dos Empregadores Domésticos do Paraná

Sindicato, nada mais é, do que uma "associação coletiva, de natureza privada, voltada à defesa e incremento de interesses coletivos profissionais e materiais de trabalhadores, sejam subordinados ou autônomos, e de empregadores". (DELGADO, 2015, p. 1447)

Consoante Delgado, não é comum encontrarmos sindicatos patronais no Brasil, já que juridicamente inviáveis, tendo em vista a Constituição fixar o critério de categoria profissional para sua estruturação. (2015, p. 1427-1431)

Ainda assim, em 03 de agosto de 1993, foi fundado o Sindicato dos Empregadores de Empregadas e Empregados Domésticos do Paraná - SEDEP, com abrangência em todo o Estado Paranaense, e autorizado a arrecadar a Contribuição Sindical Urbana. (SEDEP, s.d., s.p.)

No entanto, em consulta junto à Procuradoria Regional do Trabalho – PRT-9ª Região, na pessoa do Excelentíssimo Procurador do Trabalho, Doutor Iros Reichmann Losso, tomou-se conhecimento de que:

Relativamente aos sindicatos profissional e patronal dos trabalhadores domésticos no Estado do Paraná, houve recente atuação do Ministério Público do Trabalho, através da PRT-9ª Região, com o ajuizamento de ação judicial objetivando desconstituir especialmente a entidade sindical obreira, eis que o processo de sua fundação teria sido viciado, por ter sido criado por pessoas diretamente vinculadas ao segmento patronal. (LOSSO, 2016, s.p.)

Antes, contudo, o SEDEP tinha por prerrogativa:

[...] representar todos os Empregadores Domésticos no âmbito de sua base territorial, o Estado do Paraná, perante os poderes Executivos; Legislativos e Judiciários [...], bem como, representar junto à Justiça do Trabalho no tocante a Acordos e/ou Dissídios Coletivos de Trabalho, entre outros. (SEDEP, s.d., s.p.)

Em consulta às bases da página eletrônica do referido Sindicato, o mesmo dispensava atendimento aos empregadores domésticos mediante assessoria jurídica trabalhista; departamento administrativo, para o esclarecimento de dúvidas dos empregadores domésticos, associados ou não; confecção de documentos relacionados ao vínculo trabalhista entre empregadores e empregados domésticos; bem como, recrutamento e seleção, através do qual o empregador podia buscar candidatos ao emprego doméstico, e, o trabalhador candidatar-se a vagas, mediante cadastro. (s.d.,s.p.)

No que se refere à conferência das rescisões contratuais, entre empregador e empregado domésticos, considerando que "à categoria doméstica não se aplicam as regras e os ritos formalísticos rescisórios [...]" dispostos na CLT, o trabalhador doméstico "não se sujeita à homologação administrativa ou sindical relativamente à sua rescisão de contrato do trabalho". (DELGADO, 2015, p. 406)

Explica Delgado que, mesmo que a relação contratual tenha sido superior a um ano de serviço, e "ainda que se trate de casos em que o empregador, por ato voluntário seu, tenha estendido a vantagem do FGTS a seu empregado doméstico [...]", não há obrigatoriedade de homologação rescisória. (2015, p. 406)

De qualquer modo, não se tem conhecimento sobre a possibilidade ou não de retomada das atividades sindicais pelo SEDEP. (LOSSO, 2016, s.p.)

3.3.3 Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Paraná

Para o seu funcionamento, o Sindicato que representar a classe de trabalhadores deverá seguir a tramitação legal. Neste sentido, Mauricio Godinho Delgado explica que:

[...] os estatutos sindicais, no Brasil, devem ser registrados no correspondente Cartório de Registro Civil de Pessoas Jurídicas, como qualquer outra entidade associativa. (2015, p. 1437)

Ocorre que, conforme pacificada matéria do Supremo Tribunal Federal:

[...] os estatutos sindicais, independentemente da inscrição no Cartório de Pessoas Jurídicas, teriam de ser levados à depósito no órgão correspondente do Ministério do Trabalho, para fins essencialmente cadastrais e de verificação da unicidade sindical. (DELGADO, 2015, p. 1437-1438)

Ademais, conforme o disposto no artigo 1º, da Convenção 135, da OIT:

Art. 1º Os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive o licenciamento [...] e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores, sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais,

conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando. (DELGADO, 2015, p. 1432)

Consoante Delgado, em relação à contribuição sindical dos trabalhadores em prol do sindicato que os representa, pode dar-se de quatro formas: "[...] contribuição sindical obrigatória, da contribuição confederativa, da chamada contribuição assistencial e das mensalidades dos associados do sindicato". (2015, p. 1440)

No que tange à contribuição sindical obrigatória, "trata-se de receita recolhida uma única vez, anualmente, em favor do sistema sindical [...]". O respectivo desconto é lançado em folha de pagamento do empregado, no mês de março de cada ano, tendo por base o correspondente a um dia de trabalho. (DELGADO, 2015, p. 1440)

Quanto à contribuição confederativa, explica Delgado, no entendimento jurisprudencial dos Tribunais Superiores, esta "[...] somente é devida [...] pelos trabalhadores sindicalizados, não sendo válida sua cobrança aos demais obreiros (Precedente Normativo 119, SDC/TST; Súmula 666, STF)". (2015, p. 1441)

Ainda, em relação à contribuição assistencial, refere-se "a recolhimento aprovado por convenção ou acordo coletivo, normalmente para desconto em folha de pagamento em uma ou poucas [...] parcelas ao longo do ano". Na prática trabalhista, contribuição assistencial recebe outros nomes, a exemplo de "taxa de reforço sindical, contribuição de fortalecimento sindical, cota de solidariedade, etc.". (2015, p. 1441)

Já as mensalidades dos associados do sindicato, "consistem em parcelas mensais pagas estritamente pelos trabalhadores sindicalizados. São modalidades voluntárias de contribuições, comuns a qualquer tipo de associação, [...] e não somente sindicatos". (DELGADO, 2015, p. 1443)

3.3.4 Instituto Doméstica Legal

O Instituto Doméstica Legal, criado em 2009, trata-se de uma Organização Não Governamental - ONG, sem fins lucrativos, idealizada por Mario

Avelino, fundador e Presidente da empresa Doméstica Legal e do referido Instituto, objetivando “ações de apoio pelos direitos dos empregados e pela diminuição dos custos dos patrões”. (INSTITUTO, s.d., s.p.)

Segundo o Instituto, Avelino é “considerado um dos maiores especialistas em emprego doméstico do Brasil”, e, há mais de duas décadas vem se dedicando a pesquisas e estudos sobre FGTS e emprego doméstico. (s.d., s.p.)

O ‘Instituto Doméstica Legal’, mantido pela ‘Empresa Doméstica Legal’, “já contribuiu com diversos projetos de lei que tramitam em Brasília para a melhoria do emprego doméstico”. Neste ponto, convém mencionar o movimento ocorrido em maio de 2005, quando referido Instituto:

[...] iniciou a Campanha de Abaixo Assinado “Legalize sua doméstica e pague menos INSS”, que levantou mais de 65.000 assinaturas, e teve como grande resultado a redução do INSS do empregador doméstico de 12% para 8% na Lei de Regulamentação do Emprego Doméstico, além de outras mudanças que beneficiaram patrões e empregados domésticos. (s.d., s.p.)

Referido Instituto também lançou a Campanha “Patrão Doméstico não é Empresa”, no intuito de reduzir os Custos do Empregador Doméstico, evitar a demissão de 815.000 empregadas domésticas, e, ainda, estimular “a formalização de 1.3 milhão de empregados domésticos sem a Carteira de Trabalho assinada”.(s.d., s.p.)

Nas palavras do Instituto: “Patrão Doméstico, é gerador de trabalho e renda, e exige das autoridades, reconhecimento, respeito e condições para cumprir a Lei”.(s.d., s.p.)

4 JORNADA DE TRABALHO DO EMPREGADO DOMÉSTICO SOB A ÓTICA DA LEI Nº 150/2015

Quando se fala em jornada de trabalho, está-se a tratar do período de tempo em que o empregado permanece a disposição do contratante, ou seja, do "tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula". (DELGADO, 2015, p. 927)

É através da jornada de trabalho que se estipula o tempo de prestação de serviços na residência do empregador, e, também, se combina o valor do salário, afirma Delgado. Assim, enquanto salário seria "o preço atribuído à força de trabalho [...], jornada despontaria como medida dessa força que se aliena". (2015, p. 927)

Explica, ainda, que jornada de trabalho está associada a uma consistente política de saúde no trabalho. Veja-se:

[...] a Constituição de 1988, sabiamente, arrolou como direito dos trabalhadores a 'redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII) [...]. (DELGADO, 2015, p. 928)

Neste sentido, Martins traz que as "44 horas a que faz referência a Constituição não têm o nome de jornada, pois não são diárias, mas semanais. A denominação correta seria módulo semanal ou duração semanal do trabalho". (2015, p. 563)

Ademais, "a jornada compreende três nomes [...]: jornada, duração do trabalho e horário de trabalho". (MARTINS, 2015, p. 563)

Nas palavras de Delgado, jornada de trabalho compreende:

[...] o tempo diário em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato. O tempo [...] em que o empregador pode dispor da força de trabalho de seu empregado em um dia delimitado. (2015, p. 931-932)

Consoante Martins, "a jornada de trabalho compreende o número de horas diárias de trabalho que o trabalhador presta [...]", neste caso, no âmbito residencial do empregador. (2015, p. 563)

No que tange à duração do trabalho, trata-se do "lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato", seja ela: diária, semanal, mensal ou anual. (DELGADO, 2015, p. 931)

Mais detalhadamente, esclarece Martins:

O horário de trabalho é o espaço de tempo em que o empregado presta serviços ao empregador, contado do momento em que se inicia até seu término, não se computando, porém, o tempo de intervalo. O horário de trabalho seria, por exemplo, das 8 às 12h e das 13h às 17h [...]. (2015, p. 563)

No que tange à duração do trabalho, esta "tem um aspecto mais amplo, podendo compreender o módulo semanal, mensal e anual". (MARTINS, 2015, p. 563)

Insta salientar que, aos trabalhadores domésticos não se aplica o instituto do sobreaviso, disposto no artigo 244, parágrafo 2º, da CLT, "porque este caso ocorre quando o empregado permanece em sua própria casa (e não na casa do empregador), aguardando ser chamado, a qualquer momento, para determinado serviço". (FRANCO, 2013, p. 24)

Em se tratando da prontidão, explica Franco:

A prontidão é caracterizada pela permanência do empregado no estabelecimento, no caso do doméstico, na residência do empregador, em geral descansando após o cumprimento de sua jornada regular de trabalho, porém esperando, a qualquer momento, ser chamado a retornar ao serviço. (2013, p. 24)

Consoante Delgado: "[...] exclui-se do cálculo da jornada todo e qualquer lapso temporal que não consista em direta transferência da força de trabalho em benefício do empregador". (2015, p. 934)

Feitos estes esclarecimentos iniciais, e considerando-se exposto no item 3.1.3 deste trabalho, cumpre dizer que a regulamentação das "relações de trabalho de emprego doméstico" teve início com a Emenda Constitucional nº 72/2013, momento em que se alterou o disposto no artigo 7º, parágrafo único, da CF/1988. (OLIVEIRA, 2013, p. 93)

Com a EC 72/2013 estendeu-se aos domésticos "outros direitos, antes só garantidos aos urbanos (CLT) e rurais", dentre os quais: jornada de 8 horas

diárias e 44 horas semanais; hora extra; adicional noturno e outros. (CASSAR, 2016, p. 338)

No entanto, referida EC/2013 só foi regulamentada em 1º de junho de 2015, com a Lei Complementar nº 150/2015. (SPED, s.d., B, s.p.)

Conforme Edésio e André Passos, este foi o início de ‘uma profunda mudança cultural, comportamental e do próprio mercado de trabalho doméstico. Da luta e das conquistas dos trabalhadores domésticos, tiramos uma grande lição’. (2013, p. 128)

4.1 Jornada de trabalho

Conforme mencionado no item 3.1.14 deste trabalho, a jornada do empregado doméstico, antes um acordo informal entre empregador e empregado doméstico, com o advento da Lei nº 150/2015, passou a ser de 08 (oito) horas diárias, e 44 horas semanais, respeitados os períodos de intervalo entre as jornadas de, no mínimo, onze horas consecutivas, como se verá adiante. (FRANCO, 2013, p. 15)

Nas palavras de Vianna, a jornada normal de trabalho poderá ser acrescida de, no máximo, duas horas suplementares, por dia, mediante acordo escrito entre empregador e empregado. (2012, p. 41)

Insta salientar, contudo, que:

Antes do advento da Emenda Constitucional nº 72/2013 e da Lei Complementar nº 150/2015, esta que regulamentou a EC, não havia expressa previsão legal relacionada à limitação de jornada dos empregados domésticos, eis que a Lei nº 5.859/1972 era omissa a respeito, e o parágrafo único do art. 7º da CF/88, com a sua redação original (antes da EC nº 72/2013), não estendia aos trabalhadores dessa categoria o direito previsto no seu inciso XIII e XVI, que estatui que a duração do trabalho normal não superior a 8h (oito horas) diárias e 44h (quarenta e quatro) semanais. (LOSSO, 2016, s.p.)

Uma vez estabelecida pela via legal, “a jornada de trabalho pode ser normal, que é a comum, a ordinária, de oito horas”. No que tange “ao período, a jornada pode ser”:

[...] diurna, no interregno compreendido entre as 5 e as 22h; noturna, no lapso de tempo entre as 22 e as 5h [...]; e mista, como, por exemplo, das 16 às 24h, que compreende parte do período considerado pela lei como diurno e parte do período noturno [...]. (MARTINS, 2015, A, p. 565)

“Observados esses limites, o empregador é livre para ajustar com seu empregado a jornada diária a ser laborada, não havendo proibição em pactuar jornada inferior, com pagamento proporcional às horas trabalhadas”. (VIANNA, 2012, p. 37)

Neste sentido, o seguinte julgado:

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.(TST – RR2243002120095020010, Relator: Delaíde Miranda Arantes. Data de Julgamento: 05/08/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/08/2015) (BRASIL, 2015, s.p.)

Além da jornada reduzida, ao doméstico também é permitida jornada de trabalho em regime de escala 12X36, ou seja, doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso. (BRASIL, 2015, s.p.)

Nos termos do parágrafo 1º, artigo 10, da Lei nº 150/2015, a remuneração mensal pactuada pela jornada de escala 12X36 abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver. (BRASIL, 2015, s.p.)

Além das duas modalidades de jornada acima, a referida Lei também estabelece que a jornada de trabalho do empregado doméstico poderá ser por tempo parcial, de até 25 (vinte e cinco) horas semanais.(BRASIL, 2015, s.p.)

4.2 Hora extra

Entende-se por “horas extras as prestadas além do horário contratual, legal ou normativo [...], realizada tanto antes do início do expediente, como após seu término normal ou durante os intervalos destinados a repouso e alimentação”. (MARTINS, 2015, A, p. 578)

A saber, “anterior à Lei Complementar nº 150/2016 [...], os empregados domésticos não tinham direito a horas extras, situação, inclusive, reconhecida pela unânime jurisprudência”. (LOSSO, 2016, s.p.)

Atualmente:

[...] com a edição da Lei Complementar nº 150/2015, [...] a remuneração da hora extraordinária também foi expressamente mencionada, no art. 2º, parágrafo 1º, assegurando aos empregados domésticos receber, no mínimo 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal. (LOSSO, 2016, s.p.)

Em se tratando de hora extra noturna, compreendida entre 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, caberá o pagamento dos seguintes adicionais: a) noturno, na proporção de 20%; e b) adicional de hora extra, de 50%, no mínimo, calculado sobre a hora noturna. (VIANNA, 2012, p. 76)

Ainda consoante Vianna, sendo a jornada noturna prorrogada para além das 5 horas do dia seguinte, será devido o cômputo do adicional noturno quanto a estas horas. (2012, p. 78)

Conforme estabelecido no artigo 2º, parágrafo 5º, da Lei nº 150/2015:

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. (BRASIL, 2015, s.p.)

Importante salientar que “a natureza do adicional de horas extras é de salário e não de indenização, pois representa um trabalho desenvolvido pelo empregado”. (MARTINS, 2015, p. 605)

Regula o parágrafo 5º, do artigo 2º, que ao final do pacto laboral, quando do pagamento das verbas rescisórias, pagará o empregador ao empregado

“as horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão”. (BRASIL, 2015,s.p.)

4.3 Trabalho noturno

Convém trazer, primeiramente, que “o horário considerado noturno é determinado pela lei, não o sendo no período que vai do pôr do sol ao nascer do sol [...]”. (MARTINS, 2015, p. 607)

Nos termos do artigo 14, caput e parágrafo 1º, da Lei nº 150/2015, considera-se trabalho noturno aquele compreendido entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, cuja jornada reduzida terá duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. (BRASIL, 2015, s.p.)

Assim, “para cada 52 minutos e 30 segundos trabalhados dentro do horário noturno [...], o empregador deverá computar e remunerar como uma hora normal trabalhada”. (VIANNA, 2012, p. 76)

Consoante a OIT, é necessário:

[...] estabelecimento de medidas específicas para o trabalho noturno; estabelecimento de pausas durante jornada diária; estabelecimento de descanso semanal de 24 horas, em comum acordo; compensação por trabalho em dia de descanso [...]. (OIT, s.d., p. 7)

Nos termos do parágrafo 2º, do mencionado artigo 14, “a remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna”. (BRASIL, 2015, s.p.)

Contudo, nos termos da Súmula 265 do TST, “o obreiro que trabalhava no período noturno e passa a trabalhar no diurno perde o direito ao adicional [...], visto que o fato gerador é o trabalho à noite, que deixa de existir”. (MARTINS, 2015, A, p. 607)

Conforme o disposto no artigo, parágrafo 3º, da Lei em comento, o mencionado acréscimo deverá ser calculado sobre o salário anotado na CTPS do empregado, quando tratar-se de contratação com jornada exclusivamente noturna. (BRASIL, 2015, s.p.)

Ademais, esclarece Martins, “o adicional noturno que for pago com habitualidade integra o salário do empregado para todos os efeitos, como férias, 13º salário, aviso-prévio indenizado, DSR, FGTS etc. [...]”. (2015, A, p. 607)

Consoante Martins, e nos termos da Súmula 60, II, do TST, entende-se que, “cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional noturno quanto às horas prorrogadas no período diurno”. (MARTINS, 2015, A, p. 612)

A mesma regra serve para a jornada de trabalho em horários mistos, “assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos”. (BRASIL, 2015, s.p.)

4.4 Intervalos

Dentre os intervalos garantidos aos trabalhadores estão: intervalo intrajornada e interjornada, que servem “para o empregado se alimentar [...]”, bem como, “para descansar” antes de “retornar ao trabalho, restabelecendo seu organismo”. (MARTINS, 2015, A, p. 615)

Consoante Martins, “o intervalo intrajornada é [...] norma de ordem pública, tendo que ser concedido em todo trabalho superior a quatro horas [...]”. Ademais, “o empregado [...] não pode trabalhar oito horas sem qualquer intervalo, principalmente para fazer refeição ou descansar”. (2015, p. 597)

Nas palavras de VIANNA:

Como a concessão do intervalo para alimentação e repouso (intra-jornada) objetiva, primeiramente, garantir ao obreiro condições saudáveis de trabalho, de forma que não seja exigido pelo empregador um trabalho contínuo que o leve à fadiga e à exaustão, sua ausência acarreta ao trabalhador um prejuízo físico e mental. (2012, p. 52)

Assim, nos termos do artigo 13, *caput*, da Lei nº 150/2015, ao trabalhador doméstico é assegurado o intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, uma hora e, no máximo, duas horas. (BRASIL, 2015, s.p.)

Explica Franco:

Completando seis horas de trabalho, o doméstico passa a ter direito a um intervalo de pelo menos uma hora, retornando em seguida, para completar as horas restantes até a oitava diária. Costumeiramente, adota-se esse intervalo também para as refeições (durante o dia, o almoço). (2013, p. 16)

Este mesmo artigo 13, ainda em seu *caput*, traz a possibilidade de, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado doméstico, reduzir o intervalo para repouso ou alimentação para 30 (trinta) minutos. (BRASIL, 2015, s.p.)

Neste sentido:

Embora a jornada de trabalho refira-se [...] ao tempo em que se considera o empregado contratualmente à disposição do empregador em um dia, o avanço do Direito do Trabalho tem produzido a inserção de certos curtos períodos de intervalos intrajornadas dentro do conceito de jornada, como forma de remunerar tais curtos períodos e, ao mesmo tempo, reduzir o tempo de efetiva exposição e contato do trabalhador à atividade contratada. (DELGADO, 2015, p. 932)

Igual intrajornada assiste ao empregado doméstico que resida no local de trabalho, no entanto, consoante o disposto no parágrafo 1º, do mencionado artigo 13: “[...]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”. (BRASIL, 2015, s.p.)

Enquanto intrajornada diz respeito ao intervalo para repouso e alimentação, a interjornada refere-se ao intervalo entre uma jornada e outra, ou seja, nos termos do artigo 15, da Lei nº 150/2015: “entre 2 (duas) jornadas de trabalho deve haver período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso”. (BRASIL, 2015, s.p.)

Por outro lado:

No que tange às empregadas domésticas, a Lei 5.859/72 que rege seu trabalho, não as contemplou com as disposições celetistas sobre o tema do trabalho da mulher [...]. (JURIDICO, s.d., s.p.)

Assim, embora o trabalho doméstico seja exercido predominantemente por mulheres, não há que se falar no intervalo de 15 minutos entre o fim da jornada normal e o início das horas extras, previsto no artigo 384 da CLT. (BRASIL, 1943, s.p.).

4.5 Adicional de viagem a serviço

Nos termos do artigo 11, caput, da Lei nº 150/2015, ao se tratar de “empregado responsável por acompanhar o empregador prestando serviços em viagem, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser compensadas as horas extraordinárias em outro dia [...]”. (BRASIL, 2015, s.p.)

O artigo supra, em seus parágrafos 1º e 2º, disciplina não haver óbice no acompanhamento do empregador pelo empregado em viagem, desde que haja prévio acordo escrito entre as partes, devendo o pagamento das horas do serviço em viagem ser superior em 25% (vinte e cinco por cento) ao valor do salário-hora normal. (BRASIL, 2015, s.p.)

Portanto, “caso o empregado viaje com os patrões para acompanhar (trabalhando) a família em gozo de férias [...], terá direito a horas extras e adicional noturno por todo o período da viagem[...]”. (FRANCO, 2013, p. 17)

Frise-se, “o acompanhamento dos membros do domicílio nos períodos de férias não deve ser considerado como férias do/a trabalhador/a”. (OIT, s.d., p. 7)

Ademais, o parágrafo 3º do artigo em comento traz a possibilidade de referidas horas do serviço em viagem serem convertidas em acréscimo no banco de horas, a ser utilizado a critério do empregado. (BRASIL, 2015, s.p.)

4.6 Descanso semanal remunerado

Conforme o disposto no artigo 16, da Lei nº 150/2015, é direito do trabalhador doméstico o descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas, preferencialmente aos domingos, bem como, o descanso remunerado em feriados. (BRASIL, 2015, s.p.)

Explica Vianna:

“[...] para que o empregado tenha direito à remuneração desses dias de repouso é necessário que tenha trabalhado durante toda a semana anterior,

cumprindo integralmente o seu horário de trabalho, sem faltas, atrasos e/ou saídas injustificadas durante o expediente”. (2012, p. 54)

Significa dizer que, em caso de falta injustificada ao trabalho, o empregado perderá “não somente o dia ou as horas de falta como também o repouso semanal remunerado e os feriados existentes na semana subsequente”. (VIANNA, 2012, p. 54)

4.7 Feriados civis e religiosos

Consoante o disposto no artigo 2º, parágrafo 8º, da Lei nº 150/2015, em relação ao trabalho prestado em domingos e feriados, não tendo sido compensados, deverão ser pagos “em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal”. (BRASIL, 2015, s.p.)

Neste mesmo sentido, a Súmula 146, do TST: “O trabalho não compensado prestado em domingos e feriados, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal”. (BRASIL, 2003, s.p.; BRASIL, 2015, s.p.)

Logo, se o empregado doméstico laborou em domingos ou feriados, não tendo sido compensada por folgas em outros dias, “receberá [...] o dia de repouso mais as horas trabalhadas, sendo estas pagas em dobro”. (VIANNA, 2012, p. 60)

4.8 Controle da jornada de trabalho

Conforme Felipe Marinho Amaral, com o advento da Emenda Constitucional nº 72/2013 percebeu-se que um dos pontos mais polêmicos, e que traria insegurança jurídica para as relações familiares seria a jornada de trabalho. Segundo Amaral, “questões como a forma de controlar a jornada, horas extras, entre outros, são temas que durante muito tempo serão alvo de

controvérsias, inseguranças, até que a jurisprudência firme entendimento acerca deste tema”. (2013, s.p.)

Elisa Cosenza faz lembrar que:

Na iniciativa privada, o funcionário é obrigado e compelido, por uma chefia e pelos próprios colegas, a anotar o livro de ponto, ou relógio de ponto — ou até, modernamente, registro biométrico de presença — e a cumprir determinada carga horária. (COSENZA, 2013, p. 78)

E questiona: “se a situação acontece dentro do recinto doméstico, há alguém de fato para impor rigorosamente essa anotação?”. Ao que explica:

A realidade social brasileira é que muitos homens e mulheres saem para trabalhar e confiam o seu lar e os seus filhos a uma empregada doméstica, e a fiscalização das suas atividades e horários a distância fica praticamente impossível. Se houver rigor excessivo, por meio de vigilância de câmeras, livros de ponto ou outros mecanismos coercitivos, a relação será alterada substancialmente. (COSENZA, 2013, p. 78)

Neste ponto, o Excelentíssimo Procurador do Trabalho, Doutorlros Reichmann Losso, esclarece:

Conforme art. 12 da Lei Complementar nº 150/2015, “é obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo”. Portanto, atualmente o cartão ponto é obrigatório em relação ao trabalhador doméstico. Qualquer (*sic*) das formas mencionadas no dispositivo legal podem ser usadas para controle de jornada, que pode ser registrada por meio manual, mecânico ou eletrônico. (LOSSO, 2016, s.p.)

Assim, nos termos do artigo 12, da Lei nº 150/2015, o registro da jornada de trabalho doméstico dar-se-á de forma escrita, mecânica ou por meio eletrônico, de modo a certificar a jornada efetivamente laborada pelo empregado.

Segundo Colnago:

Considerando que a família optou pela marcação manual de jornada, mas o fez de forma britânica, sendo esse registro inválido (Súmula 338, III, do TST) prevalecerá a jornada declinada na petição inicial do trabalhador, quando a família não encontrar outro meio de provar que respeitava os limites diários e semanais fixados constitucionalmente. (2013, p. 53)

Vale lembrar que, “embora desejável para controle do empregador e maior segurança em face de eventual prova perante a Justiça do Trabalho”, o artigo

74, parágrafo 2º, da CLT, que trata do controle de ponto por meio mecânico ou eletrônico, não se aplica ao empregador doméstico, ainda que este possua mais de dez empregados no âmbito de sua residência. (COELHO, 2013, p. 40)

No entanto, levando-se em consideração que a casa é asilo inviolável, nos termos da CF/1988, artigo 5º, inciso XI, há que se analisar qual a melhor forma de controle da jornada de trabalho em questão e, ainda, como fiscalizar o trabalho no ambiente doméstico, que é a residência do empregador. (BRASIL, 1988, s.p.)

Para Franco, considerando-se estar diante de dificuldades intransponíveis, difícil será sua fiscalização. Veja-se:

A maior delas é a inviolabilidade da residência do empregador, porque, de acordo com o art. 5º, XI, da Constituição, a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial, logo não pode ser objeto de fiscalização nem controle. (2013, p. 15)

Segundo ele, “a inviolabilidade da residência de uma família é consagrada internacionalmente e, pela Constituição, é um dos direitos fundamentais mais sagrados”. (FRANCO, 2013, p. 15)

Para Franco, a possibilidade de adentrar uma residência dar-se-á somente nas seguintes situações: “1) autorização do proprietário do imóvel; 2) ocorrência de delito, desastre ou necessidade de prestação de socorro de emergência; e, 3) existência de ordem judicial autorizando a entrada”. (2013, p. 15)

“Não há condições de um controle eficaz e verdadeiro [...]. Alguém pensaria em ter uma câmera filmando sua casa, com aquela placa sorria, você está sendo filmado? Evidente que isso é inadmissível”; enfatiza Franco. (2013, p. 17)

Colnago traz a existência de “questionamento sobre como viabilizar a inspeção do local de trabalho caso o morador da residência alegue o direito à privacidade (art. 5, X, CF/88)”. E esclarece:

[...] Nesse caso há o art. 17 da Convenção da OIT determinando a fiscalização na residência com respeito à privacidade, que conflita com o ordenamento jurídico pátrio, pois a casa é asilo inviolável (art. 5, XI, CF/88), e o auditor fiscal do trabalho só poderá ingressar no recinto com autorização do morador. (2013, 56)

Ademais:

Esse direito fundamental à privacidade fatalmente entrará em colisão com a valorização do trabalho, e como não há normatização no ordenamento pátrio sobre o tema, o mais prudente será aguardar essa regulamentação para só então iniciar as inspeções [...]. (COLNAGO, 2013, p. 56)

Franco aduz ser praticamente impossível “umainspeção por parte de autoridades administrativas do Ministério do Trabalho e Emprego para fins de verificação do cumprimento desse preceito”. (2013, p. 15-16)

Apesar da dificuldade que se apresenta, “a fiscalização do trabalho no âmbito residencial”, servirá para “evitar abusos por parte das famílias e violações quanto ao seu direito de privacidade”. (COLNAGO, 2013, p. 58)

Por outro lado, é de suma importância colher a assinatura nos cartões-ponto, ou folhas-ponto, “[...] não somente para melhor validar o documento como também para solucionar, de forma antecipada e preventiva, qualquer discordância do trabalhador com os horários ali consignados”. (VIANNA, 2012, p. 38)

Mas Franco levanta outra questão: “[...]até que ponto esta folha, livro ou outro meio será considerado realmente válido e verdadeiro?”. E explica:

“Não é incomum [...] que, na Justiça do Trabalho, o empregado-reclamante diga, à vista de um documento com sua assinatura, que o assinou em branco, ou que foi forçado a assinar, ou que não sabe ler, ou simplesmente que a assinatura não é sua. Como o ônus da prova incumbe a quem alega (art. 818 da CLT), caberá ao empregador doméstico provar a validade desses documentos”. (2013, p. 17)

Coelho esclarece que o empregador doméstico deve manter “registro com os reais horários de jornada, para fins de prova na justiça do trabalho, uma vez que o entendimento jurisprudencial sumulado, agora aplicável ao contrato doméstico, é o de que horários invariáveis invertem o ônus da prova. (Súmula. 338 do TST)”. (2013, p. 39).

Neste sentido, o seguinte julgado:

TRT-PR-19-01-2016 EMPREGADA DOMÉSTICA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ÔNUS DA PROVA DO AUTORA. NÃO RECONHECIMENTO. Nos termos do art. 1º da Lei nº 5.859/72, empregado doméstico é aquele que presta serviço de natureza contínua e sem finalidade lucrativa a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas. A continuidade constitui elemento intransponível à configuração do vínculo de emprego doméstico. Pressupõe o entrelaçamento de interesses entre empregada doméstica e empregador doméstico no sentido de que aquela preste serviços ao menos durante os dias úteis da semana. "In casu", diante da negativa de prestação de serviços da Ré, compete à Autora comprovar a existência de labor na condição de empregada doméstica, por se tratar de

fato constitutivo do direito vindicado (arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC), ônus do qual não se desincumbiu a contento. A prova oral colhida nos autos não lastreia o liame empregatício doméstico alegado na vestibular, uma vez que o depoimento da informante (único terceiro ouvido nos autos) mostrou-se inconfiável em virtude de amizade íntima com a Reclamante. Recurso da Autora a que se nega provimento. (BRASIL, 2016, s.p.)

Losso explica que: “[...] se não houver entendimento prévio entre o MTE e o empregador, dificilmente o Auditor-Fiscal do Trabalho conseguirá efetuar a diligência [...]”. Ainda, que:

[...] em uma reclamação trabalhista, no caso de inexistência de controle de jornada do empregado doméstico, o empregador poderia ser considerado “confesso” quanto à jornada alegada pelo trabalhador na inicial, por não atender à obrigação de manter registro formal das horas laboradas. Essa é uma posição, contudo, que terá que ser construída pela jurisprudência, ante a novidade da lei. (2016, s.p.)

Assim, considerando a dificuldade em comento, recomenda-se a “adoção de uma folha de ponto ou de um livro de ponto, ou outro instrumento similar (até ponto eletrônico) [...]”, outra forma não há. (Coelho, 2013, p. 16)

4.9 Compensação de Jornada

Comumente conhecido por “banco de horas e banco de dias [...]”, o termo banco não é correto, pois banco é o local em que se guarda alguma coisa, principalmente dinheiro. Pode significar o lugar em que a pessoa senta”. (MARTINS, 2015, p. 583)

Ademais, que:

A utilização da denominação banco de horas serviria para significar a guarda de horas prestadas a mais por dia para serem compensadas em outra oportunidade. A expressão banco de dias teria o significado de trabalhar mais em alguns dias para não prestar serviços em outro dia. No banco de folgas, são trabalhadas horas a mais por dia em troca de folgas. (MARTINS, 2015, p. 583)

Neste ponto, traz Amaral, as horas excedentes da jornada legal ou convencional devem ser “lançadas em um ‘banco’ e ali acumuladas com o fim

especial de, num futuro definido exclusivamente pelo empregador, serem trocadas por folgas compensatórias”. (AMARAL, 2016, s.p.)

Segundo Martins, “a denominação mais correta é o acordo de compensação de horas [...], ajuste feito entre empregado e empregador”, para que as horas trabalhadas a mais em determinado dia sejam compensadas em momento posterior. (2015, p. 583)

Fato é que, decidindo pela aplicação deste instituto, o empregador doméstico deverá refletir com cautela e, só depois, resolver pela aplicação ou não do banco de horas nas relações de trabalho doméstico; posiciona-se Amaral.(2013, s.p.)

Ainda, que:

[...] as horas suplementares trabalhadas a mais em um dia de trabalho, podem ser compensadas até o período máximo de 1 (um) ano, desde que não ultrapassem o limite diário de 10 (dez) horas.

Caso as horas não tenham sido compensadas no momento da rescisão do contrato de trabalho, o § 3 do art. 59 afirma que o trabalhador fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. (AMARAL, 2013, s.p.)

Contudo, nos termos do artigo 2º, parágrafo 4º, da Lei nº 150/2015, não haverá pagamento das horas extraordinárias quando tiver houver acordo escrito para a compensação de horas. (BRASIL, 2015, s.p.)

Assim, embora uma novidade para a categoria doméstica, essas horas suplementares “[...] podem ser pagas como horas extraordinárias (prorrogação da jornada) ou compensadas posteriormente (compensação da jornada), a critério do empregador, mas desde que previamente pactuadas [...]”. (VIANNA, 2012, p. 41)

Finaliza Vianna, “havendo rescisão contratual sem que tenha havido a compensação integral da hora suplementar trabalhada, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas não compensadas como extras [...]”. (2012, p. 44)

4.10 Faltas ao serviço

No que se refere às faltas justificadas, sobre as quais não há descontos, tampouco reflete no descanso semanal remunerado do trabalhador, disciplina a Lei nº 150/2015. Veja-se:

Art. 24. O horário normal de trabalho do empregado durante o aviso prévio, quando a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único. É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas no caput deste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 7 (sete) dias corridos, na hipótese dos §§ 1º e 2º do art. 23.

Art. 25. A empregada doméstica gestante tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário[...]. (BRASIL, 2015, s.p.)

Frise-se, a ausência injustificada implicará no desconto pecuniário correspondente ao dia da falta, bem como, do descanso semanal correspondente. (BRASIL, 2015, s.p.)

4.11 Jurisprudência – Controvérsia

Conforme exposto no item 2.4 deste trabalho, o trabalhador diarista é aquele que presta serviços domésticos até dois dias por semana, no âmbito de uma residência, não fazendo jus ao vínculo empregatício com a pessoa que o contratou. (BRASIL, 2015, s.p.)

No entanto, conforme se observa dos julgados abaixo, enquanto o Tribunal Regional do Trabalho, em 2013, reconheceu o direito ao vínculo empregatício para uma jornada de três vezes por semana, o Tribunal Superior do Trabalho, em 2015, negou. Veja-se:

TRT-PR-03-05-2013 DIARISTA QUE PRESTA SERVIÇOS EM RESIDÊNCIA EM **TRÊS DIAS DA SEMANA - VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO** - O reconhecimento do vínculo empregatício da doméstica está condicionado à habitualidade na prestação dos serviços. Assim, [...] a prestação de serviço em um ou dois dias exclui o critério de continuidade, enquanto que os que trabalham mais do que isso costumam tê-la reconhecida. No caso dos autos, restou incontroverso que a autora laborava, na residência da ré, três dias na semana, pelo que, impõe-se a manutenção da sentença que reconheceu a condição de empregada

doméstica da reclamante. Recurso da reclamada a que se nega provimento. (BRASIL, 2013, s.p.)Grifou-se.

Consoante entendimento do TST, eis que:

[...] **RELAÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ANTEIOROR (sic) À VIGÊNCIA DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 - SERVIÇOS PRESTADOS TRÊS VEZES POR SEMANA - VÍNCULO EMPREGATÍCIO - NÃO CARACTERIZAÇÃO**[...] 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 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(TST - RR: 19331320105150067. Data de Julgamento: 12/08/2015. Data de Publicação: DEJT 06/11/2015).(BRASIL, 2015, s.p) Grifou-se.

Não obstante, nos termos do artigo 1º, da Lei nº 150/2015, empregado doméstico é “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 [...]”. (BRASIL, 2015, s.p.)

Logo, em se tratando da prestação de serviços domésticos em menos de 3 (três) dias por semana, ter-se-á o trabalhador diarista.

Para todos os casos, há que se analisar com esmero, primando sempre pelos direitos legais.

5 CONCLUSÃO

O estudo do tema proposto mostrou que a busca pela veracidade dos fatos tornou possível outros descobrimentos, momento em que se permitiu sentir-se mais patriota e desejoso por um futuro melhor, sem quaisquer formas de preconceitos ou distinções em relação ao seu semelhante.

Razões como a luta pela dignidade da pessoa humana, por melhores condições de trabalho, entre tantas outras, fizeram sonhos tornarem-se ideais, esboços tomarem forma, e projetos transformarem-se em leis.

Assim o foi com Leis esparsas; tem sido com as Leis do presente, a exemplo da Lei nº 150/2015, tão esperada e que tanta especulação causou; e o será com Leis vindouras.

O passado um dia foi presente, e este um dia será passado. Não há como falar de um, sem mencionar o outro, se assim o fosse, a história não seria história, pois resultaria incompleta, insuficiente, incompreendida.

Partindo dessa premissa, e objetivando estudar a jornada de trabalho dos empregados domésticos e as modificações trazidas pela Lei nº 150/2015, assunto de considerável relevância em incontáveis lares brasileiros, buscou-se saber mais sobre o passado histórico, origem, conceito, direitos e deveres, bem como, sobre o desenvolvimento das Leis, as garantias trabalhistas e atualidades, relacionados à referida classe de obreiros.

Num primeiro momento, a título de introdução, e para melhor entendimento da tese proposta, procurou-se delimitar os pontos principais nela constantes, bem como, esclarecer o que motivou a escolha da Jornada de Trabalho do Empregado Doméstico como tema deste trabalho, e apresentar a estrutura teórica metodológica, utilizada para o seu desenvolvimento.

Durante as pesquisas permitiu-se sentir a história, como se àquela época estivesse presente; bem como, instigou-se a querer saber mais sobre a luta dos trabalhadores domésticos por melhores condições de trabalho, dignidade e reconhecimento profissional.

Com base no estudo do texto bíblico, pesquisa de diferentes doutrinas e artigos, buscou-se compreender a origem e conceito, bem como, os direitos e deveres dos empregados domésticos.

Procurou-se saber a forma como se deu a exploração de mão de obra nas civilizações antigas, passando pelo regime da servidão e do trabalho escravo, a exemplo de Roma e do Brasil Colonial, bem como, a forma de tratamento dispensado pelo homem dos tempos antigos aos seus serviçais e escravos; parte da história que mostrou o lado mais cruel e degradante a que se chegou numa relação de trabalho.

Abordou-se a época do Brasil Colônia, ocasião em que foi predominante a pessoa do negro africano, trazido da África para o Brasil, humilhado e castigado em navio negreiro, sem o mínimo de higiene e salubridade, para a mão de obra escrava. Em terra brasileira, era tido como ser inferior, indigno, e sem quaisquer direitos pela sociedade mais abastada.

Ressaltou-se a escravidão como sendo uma das piores formas de tratamento humano, e que deixou um rastro de sangue e suor, angústia e medo, dor e morte, na história das relações de trabalho.

Tamanha a relevância do tema proposto, que se permitiu mergulhar intelectualmente nas entrelinhas da escravidão, momento em que se observou o negro sofrido, sobrepujado de dignidade e misericórdia, acorrentado pelos punhos e tornozelos, como se faria a uma fera ameaçando tirar a vida do homem branco.

O senhorio, sem dó nem piedade, castigando-o de forma insana, voraz, exigindo-lhe fidelidade e obediência, e, como pagamento, mais brutalidade.

Também se buscou trazer o fato de que, nem todos os escravos tendiam à submissão, alguns deles, ao fugir, tentaram resistência embrenhando-se no mato, a exemplo do Quilombo do Ribeirão de Santo Antônio, no entanto, expedições foram designadas para a captura dos negros fugidos. O resultado era sempre o mesmo, mais castigo, mutilações e morte.

A morte era o limite, não para o senhor que ficava, mas sim, para o escravo que partia. Morrendo um negro escravo, outro era posto em seu lugar.

Na sequência, abordou-se o fim da escravidão, iniciando-se pela proibição do transporte de negros africanos para o trabalho escravo, sequenciando pela Lei do Ventre Livre e pela Lei Áurea, ocasião em que foram declaradas livres as crianças nascidas escravas, e libertos todos os escravos do Brasil, respectivamente.

A partir da abolição da escravatura, buscou-se tratar o fato de que muitos escravos, sem uma estrutura financeira ou outros meios de sobrevivência, continuaram prestando serviços aos seus senhores, passando da condição de escravos para trabalhadores domésticos, mas ainda sem quaisquer direitos trabalhistas. Deste ponto em diante adentrou-se no estudo da profissão do trabalho doméstico, fortemente ligada ao trabalho escravo de outrora.

Procurou-se relacionar alguns dentre os grandes acontecimentos da história, envolvendo a escravidão no Brasil, no período compreendido entre os anos de 1883 e 1888, não se deixando no esquecimento a Revolução Francesa de 1789, cuja Constituição foi a primeira a reconhecer o direito ao trabalho, e a Revolução Industrial, que fez migrar os camponeses para as grandes cidades, transformou trabalho em emprego, e beneficiou os trabalhadores com direito a salários.

Também se abordou o advento da CF/1988, através da qual foi declarada a igualdade de direito e obrigações entre homens e mulheres, sem quaisquer distinções, bem como, o importante papel da Organização Internacional do Trabalho - OIT, através do Grupo Móvel de Fiscalização do Trabalho, no combate ao trabalho escravo e no resgate de trabalhadores encontrados sob tal condição.

Mais adiante, terceiro momento deste trabalho, buscou-se analisar a evolução das Leis brasileiras, do antigo Código Civil de 1916, até a Lei Complementar nº 150/2015.

Desta análise, abordou-se a ausência de regulamentação específica para o trabalhador doméstico, momento em eram aplicados alguns preceitos constantes do antigo Código Civil de 1916, seguido do surgimento de outras Leis, Decretos, Medidas Provisórias e Emendas Constitucionais.

Procurou-se trazer o que cada Lei trouxe em benefício do trabalhador doméstico, dentre os quais: o Código Civil de 1916, disciplinando sobre a locação de serviços; o Decreto nº 16.107 de 1923, trazendo quais trabalhadores são domésticos; e o Decreto-lei nº 3.078 de 1941, tratando do empregado doméstico, como sendo o que presta serviços em residências particulares, com direito a remuneração.

Buscou-se trazer o ponto em que a Consolidação das Leis do Trabalho, que data de 1943, excluiu do seu texto, mais especificamente no artigo 7º, alínea 'a', os empregados domésticos.

Ainda da análise das Leis, se buscou informações no Decreto-Lei nº 7.036 de 1944, que dispõe sucintamente sobre o empregado doméstico; na Lei nº 2.757 de 1956, que trata sobre a não configuração dos empregados de prédios de apartamentos residenciais como domésticos.

Procurou-se estudar o contido na Lei nº 5.859 de 1972, e, ainda, o disposto na Carta Magna, a Constituição da República Federativa do Brasil (CF/1988), que, em seu artigo 7º, parágrafo único, trouxe uma série de direitos à categoria de obreiros domésticos.

Ainda no terceiro momento deste trabalho, abordou-se o avanço sentido com o advento da Lei nº 11.324 de 2006, que dispõe sobre outros novos direitos aos trabalhadores domésticos; a Lei nº 10.208 de 2001, que permite ao empregador doméstico optar pelo recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); bem como, sobre a Emenda Constitucional nº 72 de 2013, momento em que se altera o disposto no artigo 7º, parágrafo único, da CF/1988, trazendo maior proteção aos direitos dos domésticos.

Neste estudo, procurou-se destacar para o contido na Lei Complementar nº 150 de 2015, que regulamenta em definitivo os direitos trazidos pela EC nº 72/2013, em especial a fixação de uma jornada de trabalho digna aos empregados domésticos, impondo limite à quantidade de horas trabalhadas, bem como, ao direito a pausas para descanso e alimentação, e ao recebimento pelas horas extras, porventura realizadas, dentre outros.

Isto feito passou-se a analisar o trabalho executado por Órgãos e entidades sindicais representantes da classe trabalhadora, destacando-se o importante papel da Organização Internacional do Trabalho – (OIT), e Convenções relacionadas, oportunidade em que se mencionou a Convenção de nº 19 de 1925, que dispõe sobre o tratamento igualitário entre trabalhadores brasileiros e estrangeiros, em caso de acidente de trabalho; a Convenção de nº 97 de 1949, que trata sobre a emigração e imigração de pessoas; e a Convenção de nº 118 de 1962, que versa sobre o referido tratamento igualitário, desta vez, em relação ao direito previdenciário.

Dentre as Convenções analisadas, destaque para a Convenção de nº 111 de 1958, que trata da discriminação entre brasileiros e estrangeiros.

Na oportunidade também se buscou saber sobre a missão e influência da OIT em relação paz mundial, justiça social e aos direitos dos trabalhadores, bem

como, o contido na Recomendação nº 201 de 2011, que dispõe sobre o trabalho decente.

O estudo também abordou a estimativa de empregados no mundo, e a questão da informalidade do trabalho doméstico no País.

Na sequência abordou-se a importância da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que data de 1948, e que conta com a participação de diversos países, no combate à discriminação e tratamento opressor em todo o mundo.

Quanto aos Órgãos de representação, procurou-se analisar o papel dos Sindicatos, patronal e de trabalhadores, no âmbito do Estado do Paraná, bem como, o trabalho desenvolvido por estes em benefício de seus associados, patrões e empregados, respectivamente, e, ainda, a possibilidade de elaboração de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho.

Destacou-se o Ministério Público do Trabalho como fiscal da lei que é, defensor da ordem jurídica e dos direitos de toda uma coletividade de trabalhadores, quando da existência de irregularidades trabalhistas, negativa de acesso à justiça, e quaisquer outros procedimentos que venham deturpar disposições legais.

Outro ponto que se buscou abordar foi a atuação da Federação Nacional do Trabalhador Doméstico (FENATRAD), que, em conjunto com vários sindicatos, busca defender a igualdade de direitos e a justiça social.

De igual modo, a atuação do Instituto Doméstica Legal, em busca do equilíbrio entre os direitos dos trabalhadores domésticos, e as obrigações dos empregadores, de modo a não prejudicar nem um, nem outro lado.

A partir daí, adentra-se no quarto momento deste trabalho, momento em que se abordou jornada de trabalho do empregado doméstico sob a ótica da Lei nº 150 de 2015, em vigor, assunto principal deste trabalho, e suas particularidades; bem como, as formas de controle, eficácia e fiscalização.

Além de trazer o conceito de jornada de trabalho, abordou-se a diferença entre os institutos: jornada, duração e horário de trabalho, e, ainda, o da prontidão.

Na oportunidade, buscou-se esclarecer a forma como a Lei nº 150/2015 regulamentou a jornada de trabalho do trabalhador doméstico, o que dispõe sobre os períodos de intervalo, tanto para descanso e alimentação, como para descanso entre o fim da jornada de um dia, e o início da jornada de outro.

De igual forma, abordou-se possibilidade de horas suplementares à da jornada normal, e a liberdade do empregador para ajustar com seu empregado a jornada diária, se de oito horas, se inferior, noturna, ou ainda, se em regime de escala 12 X 36, ou por tempo parcial, de até 25 (vinte e cinco) horas semanais.

Neste ponto, considerou-se importante frisar que, para o trabalho noturno, aquele compreendido entre as vinte e duas horas de um dia às cinco horas do dia seguinte, a cada 52 minutos e 30 segundos, considerar-se-á como sendo uma hora de labor.

Aqui também se buscou esclarecer a possibilidade de redução da intrajornada para trinta minutos, particularidade desta Lei, bem como, sobre a possibilidade de horas extras e sua limitação.

Nesta mesma oportunidade buscou-se analisar direito ao pagamento das horas excedentes, com acréscimo de 50% ou 100%, a depender da hora do efetivo labor, bem como, o direito ao pagamento do adicional noturno de 20% sobre as horas extras, compreendidas no período das vinte e duas horas de um dia às cinco horas do dia seguinte.

Também se abordou a questão da natureza salarial para as horas extras, bem como que, sobre tais valores, se pagos com habitualidade, deverão refletir sobre outros direitos, tais como: 13º salário, FGTS com multa de 40%, DSR, aviso prévio, férias + 1/3.

Outros dois pontos que se buscou analisar neste trabalho são: 1) a possibilidade de acordo para compensação de hora extra, comumente conhecido como banco de horas; e 2) o direito ao pagamento do adicional de 25% sobre viagem a serviço, ocasião em que o empregado doméstico acompanha o empregador prestando serviços.

Desta feita, foram abordadas questões relacionadas ao descanso semanal remunerado (DSR), do trabalho ou descanso em dias de feriados civis e religiosos, e a obrigatoriedade de controle da jornada de trabalho.

Na oportunidade procurou-se analisar a melhor forma para registro da jornada de trabalho doméstico, se escrita, mecânica ou por meio eletrônico, de modo a garantir a veracidade das respectivas anotações.

Neste ponto, considerou-se relevante mencionar o direito à inviolabilidade do domicílio, nos termos da CF/1988, e dificuldade de fiscalização do trabalho no ambiente doméstico, qual seja, a residência do empregador.

Também se buscou abordar quanto às faltas justificadas ao serviço, sobre as quais não poderá haver descontos, tampouco refletir no descanso semanal remunerado do obreiro doméstico.

De igual modo, a respeito dos temas abordados no desenvolvimento deste trabalho, também se buscou informações em jurisprudenciais da atualidade, as quais seguem reproduzidas em momentos oportunos.

Durante toda a abordagem, ao revolver o passado histórico e estudar as Leis anteriores, em conjunto com a Lei Complementar nº 150/2015, buscou-se esclarecer a lenta, mas eficaz, evolução das mesmas.

Referida Lei veio de encontro a antigas necessidades dos trabalhadores domésticos, como um remédio constitucional, cicatrizando feridas, trazendo justiça e paz social; como a responder pelos anseios das incontáveis famílias dos dias atuais, apaziguando as relações trabalhistas nos muitos lares brasileiros.

Considerando que ambos são sujeitos de direitos e deveres, ao trabalhador doméstico, além da satisfação pela vitória, compete executar suas tarefas com zelo e honestidade; e, ao patrão, além da segurança de poder contar com uma Lei justa e objetiva, a de nº 150/2015, cumpre o dever de seguir o nela disposto, bem como, o contido em todas as demais disposições que delas advierem, ou que a ela estejam relacionadas.

Com isto, Estado, Entidades Sindicais e Órgãos relacionados, bem como, doutrinadores, estudiosos do Direito, e a sociedade como um todo, devem manter acesa a 'chama da justiça', assegurando a paz social, o tratamento digno a todos os cidadãos, a segurança e o cumprimento das Leis.

Assim, ante a necessidade do seu cumprimento, embora finalizado tão importante trabalho, pretende-se acompanhar as evoluções do Direito do Trabalho num futuro que já acena.

REFERÊNCIAS

ARANTES, Delaíde Alves Miranda. Trabalho Decente para os Trabalhadores Domésticos do Brasil e do Mundo. Revista Eletrônica: Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba-PR, v. 2, n. 17, abr. 2013. Disponível em: <[http://www.trt9.jus.br/internet_base/pagina_geral.do?secao=28&pagina=Publicada a 17 edicao da Revista Eletronica do TRTPR](http://www.trt9.jus.br/internet_base/pagina_geral.do?secao=28&pagina=Publicada+a+17+edicao+da+Revista+Eletronica+do+TRTPR)>. Acesso em: 01 nov. 2016.

ANDREATTA, Graziela. Número de empregadas com FGTS cresce 621,05% em um ano: Aumento é resultado da regulamentação da PEC das Domésticas, em junho de 2015. Notícias: Ministério Público do Trabalho. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/3571-numero-de-empregadas-com-fgts-cresce-722-32-em-um-ano>>. Acesso em: 08 nov. 2016.

AMARAL, Felipe Marinho. Relações domésticas e banco de horas: Reflexões acerca da aplicação deste instituto nas relações de trabalho domésticas: Suplemento Trabalhista - v. 49, n. 87, ago. 2013. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. Carta Régia de 13 de abril de 1808 - Publicação Original. Legislação Informatizada (1808) - Isenta os navios da Capitania da Bahia do Comercio da escravatura da Costa da Mina, de fazerem escala pelas Ilhas do Principe e S. Thomé. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/carreg_sn/antioresa1824/cartaregia-40140-13-abril-1808-572037-publicacaooriginal-95166-pe.html>. Acesso em: 10 nov. 2016.

BRASIL. Código Penal – CP. Brasília, DF: Senado, 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 06 out. 2016

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 01 ago. 2016.

BRASIL – A, Declaração Universal dos Direitos Humanos garante igualdade social - 2009. Portal. Cidadania e Justiça. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2009/11/declaracao-universal-dos-direitos-humanos-garante-igualdade-social>>. Acesso em: 31 out. 2016.

BRASIL – B, Declaração Universal dos Direitos Humanos - 1948. Biblioteca Virtual de Direitos. Concepção do projeto da Biblioteca Virtual: Professora Maria Luiza Marcilio. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Declara%C3%A7%C3%A3o-Universal-dos-Direitos-Humanos/declaracao-universal-dos-direitos-humanos.htm>>. Acesso em: 13 nov. 2016.

BRASIL. Decreto de 20 de setembro de 1808. Instruções provisórias para a administração da Fazenda de Santa Cruz. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret_sn/antioresa1824/decreto-40249-20-setembro-1808-572414-publicacaooriginal-95540-pe.html>. Acesso em: 28 jul. 2016.

BRASIL. Decreto de 12 de outubro de 1808. Cria o lugar de Feitor da Fazenda da Lagoa de Freitas e dá instruções a respeito. Disponível em:

<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret_sn/antioresa1824/decreto-40255-12-outubro-1808-572426-publicacaooriginal-95546-pe.html>. Acesso em: 28 jul. 2016.

BRASIL. Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923. Approva o regulamento de locação dos serviços domesticos. Rio de Janeiro-RJ. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16107-30-julho-1923-526605-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 15 out. 2016.

BRASIL. Decreto nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941. Dispõe sobre a locação dos empregados em serviço doméstico. Rio de Janeiro-RJ. Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=18953>>. Acesso em: 01 out. 2016.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro-RJ. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 01 ago. 2016.

BRASIL. Decreto-lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944. Reforma a Lei de Acidentes de Trabalho. Rio de Janeiro-RJ. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del7036.htm>. Acesso em: 01 ago. 2016.

BRASIL. Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000. Promulga Convenção 182 e a Recomendação 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua Eliminação, concluídas em Genebra, em 17 de junho de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3597.htm>. Acesso em: 13 ago. 2016.

BRASIL. Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008. Regulamenta os artigos 3º, alínea 'd', e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6481.htm>. Acesso em: 13 ago. 2016.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Brasília-DF. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm>. Acesso em: 01 ago. 2016.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 150, de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Brasília-DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 01 ago. 2016.

BRASIL. Lei de 13 de Setembro de 1830. Regula o contracto por escripto sobre prestação de serviços feitos por Brasileiro ou estrangeiro dentro ou fóra do Imperio. Brasília-DF, 24 set. 1830. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei_sn/1824-1899/lei-37984-13-setembro-1830-565648-publicacaooriginal-89398-pl.html>. Acesso em: 12 nov. 2016.

BRASIL. Lei nº 581, de 4 de setembro de 1850. Brasília, DF: Senado, 1850. Lei Eusébio de Queirós (1850). Estabelece medidas para a repressão do tráfico de africanos neste Império. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM581.htm>. Acesso em: 29 mai. 2016.

BRASIL. Lei nº 2.040, de 28 de Setembro de 1871. Brasília, DF: Senado, 1871. Lei do Ventre Livre (1871). Declara de condição livre os filhos de mulher escrava que nascerem desde a data desta lei, libertos os escravos da Nação e outros, e providencia sobre a criação e tratamento daquelles filhos menores e sobre a libertação annual de escravos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM2040.htm>. Acesso em: 29 mai. 2016, s.p.

BRASIL. Lei nº 3.071, de 01 de janeiro de 1916. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro-RJ. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L3071.htm>. Acesso em: 03 out. 2016.

BRASIL. Lei nº 2.757, de 23 de abril de 1956. Dispõe sobre a situação dos empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais. Rio de Janeiro-RJ. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L2757.htm>. Acesso em: 01 ago. 2016.

BRASIL. Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Brasília-DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5859.htm>. Acesso em: 01 ago. 2016.

BRASIL. Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000. Autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir o piso salarial a que se refere o inciso V do art. 7º da Constituição Federal, por aplicação do disposto no parágrafo único do seu art. 22. Brasília-DF. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp103.htm>; <http://www.portalbrasil.net/salariominimo_leicomplementar.htm> Acesso em: 01 ago. 2016.

BRASIL. Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001. Acresce dispositivos à Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e ao seguro-desemprego. Brasília-DF. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10208.htm>. Acesso em: 01 ago. 2016.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Brasília-DF. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm>. Acesso em: 16 nov. 2016.

BRASIL. Medida Provisória nº 284, de 6 de março de 2006. Altera dispositivos das Leis nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília-DF. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Mpv/284.htm>. Acesso em: 16 nov. 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego - MTE. Trabalho Doméstico: Direitos e Deveres. Brasília: Edição e Distribuição: Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência Social - MTPS. e_Social. Trabalhadores Domésticos: Direitos e Deveres. Brasília: 2015. Disponível em: <www.esocial.gov.br/doc/cartilha-simples-domestico-v1.1.1.pdf>; <<http://www.centralinternet.com.br/domesticalegal.org.br>>. Acesso em: 29 mai. 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência Social - MTPS. Previdência Social considera diarista como contribuinte individual. São Paulo: 2015, s.p. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/noticias/2926-previdencia-social-considera-diarista-como-contribuinte-individual>>. Acesso em: 29 mai. 2016.

BRASIL. Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região. Revista do Ministério Público do Trabalho no Paraná. Curitiba: Graciosa Gráfica, 2012.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado do Ceará – TJCE (2006) - Poder Judiciário - A Lei Maria da Penha se destina a combater e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Disponível em: <<http://www2.tjce.jus.br:8080/jmulher/?cat=5>>. Acesso em: 10 ago. 2016, s.p.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário nº 0000577-89.2013.5.09.0084. Recorrente: Barigui Veículos Ltda.; Ramon Henrique Oliveira Silva. Recorrido: OS MESMOS. Relator: Juiz do Trabalho Luiz Alves. Rio de Janeiro, RJ, 14 de agosto de 2014. Diário Oficial da União: Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-9). 14/08/2014, Judiciário, p. 226. Curitiba-PR. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/processoman.do?evento=Editar&chPlc=AAAXsSABXAAI8vEAA>. Acesso em: 12 nov. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6ª. Turma). TRT-PR-00901-2014-096-09-00-0-ACO-14633-2015 -Relator: Sérgio Murilo Rodrigues Lemos. Publicado no DEJT em 19-05-2015. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=6574151>. Acesso em: 05 Nov. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6ª. Turma). TRT-PR-05796-2014-018-09-00-0-ACO-26205-2015. EMPREGADA DOMÉSTICA X DIARISTA. O desenvolvimento de atividades apenas em alguns dias da semana ou do mês, ainda que por longo período, com liberdade no horário de trabalho, apontam para trabalho autônomo (diarista), sem vínculo de emprego. Relator: Sérgio Murilo Rodrigues Lemos. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=6735843>. Acesso em: 05 Nov. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (7ª. Turma). TRT-PR-10428-2014-088-09-00-4-ACO-00396-2016. EMPREGADA DOMÉSTICA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ÔNUS DA PROVA DO AUTORA. NÃO RECONHECIMENTO. Relator: Ubirajara Carlos Mendes. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=6926259>. Acesso em: 05 Nov. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª. Turma). TRT-PR-12820-2013-005-09-00-0-ACO-25927-2014 - 2A. TURMA. Relator: RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA. Publicado no DEJT em 15-08-2014. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=6152892>. Acesso em: 05 Nov. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (4ª. Turma). TRT-PR-03-05-2013 DIARISTA QUE PRESTA SERVIÇOS EM RESIDÊNCIA EM TRÊS DIAS DA SEMANA - VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO. Relator: Luiz Celso Napp. DEJT,. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=5416841>. Acesso em: 03 mai. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (2ª. Turma). RECURSO DE REVISTA. EMPREGADA DOMÉSTICA. JORNADA REDUZIDA. SALÁRIO MÍNIMO PROPORCIONAL. DIFERENÇA SALARIAL INDEVIDA. Relator: Delaíde Miranda Arantes. DEJT, 14/08/2015,. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/219803131/recurso-de-revista-rr-2243002120095020010>>. Acesso em: 03 mai. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TST – RECURSO DE REVISTA: RR 19331320105150067. Data de Julgamento: 12/08/2015. Data de Publicação: DEJT 06/11/2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/253063852/recurso-de-revista-rr-19331320105150067>>. Acesso em: 06 nov. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 146 do TST. TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 93 da SBDI-1) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-146>. Acesso em: 16 out. 2016, s.p.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 338 do TST: JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-338>. Acesso em: 16 nov. 2016.

BRUGINSKI, Marcia Kazenoh. A Concretização do Direito Humano ao Trabalho Decente para os Empregados Domésticos Enfoque na Convenção 189 da OIT e na Emenda Constitucional 72/2013. Revista Eletrônica: Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, v. 2, n. 17, abr. 2013. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/pagina_geral.do?secao=28&pagina=Publicada%20a%2017%20e%20dicao%20da%20Revista%20Eletronica%20do%20TRTPR>. Acesso em: 02 nov. 2016.

CACP- Centro Apologético Cristão de Pesquisas. O que diz a Bíblia sobre a escravidão? Disponível em: <<http://www.cacp.org.br/o-que-diz-a-biblia-sobre-a-escravidao/>>. Acesso em: 29 mai. 2016.

CALVET, Felipe Augusto. A evolução da legislação do trabalhador doméstico. Revista Eletrônica – Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. v.2. n.17. Abril 2013, p. 60, 67. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/pagina_geral.do?secao=28&pagina=Publicada%20a%2017%20e%20dicao%20da%20Revista%20Eletronica%20do%20TRTPR>. Acesso em: 02 nov. 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. ed. 12. São Paulo: Método, 2016.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante; VILLATORE, Marco Antonio Cesar. Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: Um Debate Atual. São Paulo: Atlas, 2015.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante; FRACAPPANI, Adriano. O ambiente de trabalho, a doença e o acidente do trabalho e os desafios para empregadores e empregados domésticos. Revista Eletrônica: Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. Curitiba, v. 2, n. 17, abr. 2013. Disponível em:

<http://www.trt9.jus.br/internet_base/pagina_geral.do?secao=28&pagina=Publicada%20a%2017%20edicao%20da%20Revista%20Eletronica%20do%20TRTPR>. Acesso em: 02 nov. 2016.

COELHO, Luciano Augusto de Toledo. Relação de emprego doméstico e a Emenda Constitucional 72 - primeiras impressões. Revista Eletrônica: Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, v. 2, n. 17, abr. 2013. Disponível em:

<http://www.trt9.jus.br/internet_base/pagina_geral.do?secao=28&pagina=Publicada%20a%2017%20edicao%20da%20Revista%20Eletronica%20do%20TRTPR>. Acesso em: 01 nov. 2016

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O trabalho doméstico: impressões sobre a Convenção 189 da OIT como fonte material e a alteração da legislação brasileira com enfoque na limitação da jornada de trabalho. Revista Eletrônica: Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, v. 2, n. 17, abr. 2013. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/pagina_geral.do?secao=28&pagina=Publicada%20a%2017%20edicao%20da%20Revista%20Eletronica%20do%20TRTPR>;<<http://docslide.com.br/documents/revista-eletronica-trt-pr-edicao-2054pdf.html>>. Acesso em: 02 nov. 2016

COSENZA, Elisa. O empregado doméstico em face do novo paradigma de equiparação de direitos. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Rio de Janeiro, v. 24, n. 53, jan./jun. 2013

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

DESCONHECIDO, Autor. Mensagens para minha empregada doméstica: Sempre presente. s.d. Disponível em: <<https://www.mensagenscomamor.com/mensagens-para-minha-empregada-domestica>>. Acesso em: 17 nov. 2016.

DOMINGOS, Richard. Lei das domésticas: Empregadores começarão a ser penalizados. Jornal trabalhista. v. 31, n. 1532, Brasília, 2014.

ENGEL, Joel. O que é o Ano do Jubileu. Gospel Prime, s.d. Disponível em: <<https://artigos.gospelprime.com.br/ano-jubileu>>. Acesso em: 29 jul. 2016.

FAVA, Marcos Neves; NOCCHI, Andréa Saint Pastous. A Liberdade de Escolher. Do Brinquedo ao Trabalho Escravista. 2014. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/86198>>. Acesso em: 30 mai. 2016.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. Curso de Direito Constitucional. Parte II: Direito Constitucional – Princípios Fundamentais (estruturantes) da Constituição de 1988. 4ª ed. Bahia: Jus Podivm, 2012.

FERREIRA, Matheus Viana. Empregado doméstico: Jornada de trabalho e seus desdobramentos sob a ótica da Emenda Constitucional 72/2013. Ciência Jurídica do Trabalho. Belo Horizonte, v. 18, n. 110, mar./abr. 2015.

FILHO, Benedito de Lima e Silva; SURKAMP, Luize. Auditoria Fiscal do Trabalho: Compromisso com o trabalho digno. Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul / Procuradoria Regional do Trabalho da 24ª Região. n. 8. Gráfica F&F. Brasília, 2014, p. 39.

FRANCO, Georgenor de Souza. A Emenda Constitucional nº 72/2013 e o Futuro do Trabalho Doméstico. Revista Eletrônica: Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, v. 2, n. 17, abr. 2013. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/pagina_geral.do?secao=28&pagina=Publicada a 17 edicao da Revista Eletronica do TRTPR>;<<http://docslide.com.br/documents/revista-eletronica-trt-pr-edicao-2054pdf.html>>. Acesso em: 31 out. 2016.

FREYRE, Gilberto. O Escravo nos anúncios de jornais brasileiros do século XIX. Ed. Global / São Paulo, 2012. Disponível em: <<https://escrivencia.files.wordpress.com/2015/02/o-escravo-nos-anc3bancios-de-jornais-brasileiros-no-sc3a9culo-xix-gilberto-freire.pdf>>; <https://issuu.com/renatos.grun/docs/o_escravo_nos_anuncios_de_jorna_-_g>. Acesso em: 29 jul. 2016.

FUNES, Eurípedes. Quilombolas em Oriximiná. Comissão Pró-Índio de São Paulo. Disponível em: <<http://www.quilombo.org.br/historia>>. Acesso em: 03 Nov. 2016.

GALVÃO, Eduardo. Escravidão nos tempos bíblicos. Enciclopédia Bíblica Online. Disponível em: <<http://bibliotecabiblica.blogspot.com.br/2009/12/escravidao-nos-tempos-biblicos.html>>. Acesso em: 29 jul. 2016.

GELEDÉS - A. A História da Escravidão Negra no Brasil. Instituto da Mulher Negra. 2012. Disponível em: <<http://www.geledes.org.br/historia-da-escravidao-negra-brasil/>>; <<http://escravidaobrasil.weebly.com/>>; <<http://tamboresdosmontes.blogspot.com.br/2010/09/um-pouco-sobre-escravidao-no-brasil.html>>. Acesso em: 29 jul. 2016.

GELEDÉS - B. Creuza Maria Oliveira, presidenta da Fed. Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad) ganha Prêmio Direitos Humanos 2011. Instituto da Mulher Negra. Disponível em: <<http://www.geledes.org.br/creuza-maria-oliveira-presidenta-da-fed-nacional-das-trabalhadoras-domesticas-fenatrad-ganha-premio-direitos-humanos-2011/#gs.ciWekyU>>. Acesso em: 14 nov. 2016.

INSTITUTO, Doméstica Legal. PEC das Domésticas: Depois de anos de luta, o Instituto Doméstica Legal comemora a maior das vitórias para o serviço doméstico brasileiro. Centro (RJ). Disponível em: <<http://www.domesticalegal.org.br/index.asp>>. Acesso em: 25 Out. 2016.

INSTITUTO, Doméstica Legal. Projetos de Lei. Disponível em: <<http://www.domesticalegal.org.br/Projetos-de-Lei.asp>>. Acesso em: 25 Out. 2016.

INSTITUTO, Doméstica Legal. Instituto Doméstica Legal lança a Campanha pela 'Patrão Doméstico Não é Empresa'. Disponível em: <http://www.domesticalegal.org.br/release_patraodomestico.asp>. Acesso em: 25 Out. 2016.

INSTITUTO, Doméstica Legal. O Idealizador. Disponível em: <<https://www.domesticalegal.com.br/quem-somos/o-idealizador-mario-avelino/>>. Acesso em: 26 Out. 2016.

JURIDICO, Âmbito. Trabalho – Princípio da igualdade e o trabalho da mulher - Itatiara Meurilly Santos Silva. Disponível em: <<http://www.ambito->

juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=673%201>. Acesso em: 05 Nov. 2016.

KALIL, Renan Bernardi. Avanços e Perspectivas do Direito Constitucional do Trabalho: Uma análise sob a ótica do Direito Coletivo do Trabalho. Revista do Ministério Público do Trabalho. Brasília: LTr, 2014, ano XXIII, n. 46.

LOSSO, Iros Reichmann. Questões Monografia - Regina O S Lima. [mensagem pessoal]. Mensagem recebida por: <e.regina.lima@mpt.mp.br>. 03 nov. 2016.

MARTINS - A, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINS - B, Tarcísio José. O Quilombo Minas Gerais. Quilombo do Ribeirão de Santo Antônio. Disponível em: <http://www.mgquilombo.com.br/site/Artigos/reminiscencias-quilombolas/quilombo-do-ribeirao-de-santo-antonio.html#_ftnref2>; <<http://www.tjmar.adv.br/moema/quilombo.htm>>. Acesso em: 29 jul. 2016.

MEDEIROS, Vivianni de Magalhães. Limites do Poder Fiscalizatório e Disciplinar do Empregador: O caso da fiscalização do correio eletrônico e das câmeras de vigilância. Revista do Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Norte / Procuradoria-Geral do Trabalho – 21ª Região. n.11. Ed. Ascom. Natal, 2012.

MELO, Luis Antonio Camargo de. O Ministério Público do Trabalho e o Acesso à Justiça no Brasil. Revista do Ministério Público do Trabalho no Mato Grosso do Sul - Procuradoria Regional do Trabalho - PRT-24ª Região, n. 8, Brasília: Gráfica F&F, 2014.

MONTICELLI, Thays Almeida; TAMANINI, Marlene. O Trabalho das Diaristas: Novas Considerações no Trabalho Doméstico. Revista Eletrônica – Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. v2.- n.17. Abril 2013. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/pagina_geral.do?secao=28&pagina=Publicada%20a%2017%20e-dicao%20da%20Revista%20Eletronica%20do%20TRTPR>. Acesso em: 02 Nov. 2016.

SORANO, Vitor. Doméstica ou diarista: veja como a Justiça define quem é quem. Disponível em: <<http://economia.ig.com.br/2013-04-24/domestica-ou-diarista-veja-como-a-justica-define-quem-e-quem.html>>. Acesso em: 02 Nov. 2016.

NETO, Alberto Emiliano de Oliveira. Trabalhador Doméstico: A Equiparação pretendida pela Emenda Constitucional nº 72/2013. Revista do Ministério Público do Trabalho no Paraná - Procuradoria Regional do Trabalho - PRT-9ª Região, n. 4, Curitiba: Graciosa Gráfica, 2013.

NORMANDO, Claudia Cavalcante. Trabalho Doméstico: valores jurídicos e dignidade humana / Claudia Cavalcanti Normando. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris; São Paulo, 2005.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. A OIT no Brasil: Trabalho Decente para uma vida digna. Escritório no Brasil: OIT, s.d.

_____, Organização Internacional do Trabalho. Promovendo o Trabalho decente. Escritório no Brasil: OIT, 2011. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-o-trabalho->

dom%C3%A9stico-decente-para-trabalhadoras-e-os-trabalhadores-dom%C3%A9sticos>. Acesso em: 07 Nov. 2016

_____, Organização Internacional do Trabalho. Cartilha sobre Trabalhador (a) Doméstico (a): Conceitos, Direitos, Deveres e Informações sobre a Relação de Trabalho. Escritório no Brasil: OIT, 2012. Disponível em:<<http://www.4shared.com/office/frAnc-OV/MioloRevisadoCartilhaTrabalhad.htm>>. Acesso em 29 mai. 2016.

_____, Organização Internacional do Trabalho. A OIT no Brasil: Trabalho decente para uma vida digna. Escritório no Brasil: OIT, 2012. Disponível em: <<http://www.justica.sp.gov.br/StaticFiles/SJDC/ArquivosComuns/ProgramasProjetos/NETP/Relatório.OIT no Brasil.pdf>>. Acesso em 29 mai. 2016.

_____, Organização Internacional do Trabalho. Convenção e Recomendações sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos. Escritório no Brasil: OIT, 2012. Disponível em:<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169517.pdf>. Acesso em 29 mai. 2016.

_____, Organização Internacional do Trabalho. Segurança do Trabalho. Escritório no Brasil: OIT, 2012. Disponível em:<http://segurancaesaudedotrabalho.blogspot.com.br/2011_07_01_archive.html>. Acesso em 29 mai. 2016.

_____, Organização Internacional do Trabalho. Convenções ratificadas pelo Brasil. Escritório no Brasil: s.d. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/convention>>. Acesso em: 13 Nov. 2016

OLIVEIRA, Alexandre Nery de. A relação de trabalho doméstico segundo a Emenda Constitucional nº 72. Revista Eletrônica: Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, v. 2, n. 17, abr. 2013. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/pagina_geral.do?secao=28&pagina=Publicada%20a%2017%20e dicao%20da%20Revista%20Eletronica%20do%20TRTPR>. Acesso em: 02 nov. 2016.

ONLINE, Bíblia (Comp.). Gênesis. Disponível em: <<https://www.bibliaonline.com.br/acf/gn/24>>. Acesso em: 28 jul. 2016.

ONLINE, Bíblia. Êxodo. Disponível em:<<https://www.bibliaonline.com.br/acf/ex/21>>. Acesso em: 28 jul. 2016.

ONLINE, Bíblia. Levítico. Disponível em: <<https://www.bibliaonline.com.br/acf/lv/25>>. Acesso em 28: jul.2016.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio Cesar. Direito do Trabalho Doméstico: doutrina, legislação, jurisprudência, prática. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2006.

PASSOS, Edésio; PASSOS, André. O Trabalho Doméstico e a Emenda Constitucional 72: Resgate, igualdade, perdão, responsabilidade. Revista Eletrônica: Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, v. 2, n. 17, abr. 2013. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/pagina_geral.do?secao=28&pagina=Publicada a 17 edicao da Revista Eletronica do TRTPR>. Acesso em: 02 nov. 2016.

PLANETA. O Trabalho no Século 21 - Como a crise e a revolução digital turbinarão ainda mais as mudanças nas relações profissionais e na atitude empreendedora das novas gerações. São Paulo: Cátia Alzugaray, v. 44, out. 2016. Edição 525.

RFI - Rádio Francesa de notícias. Direitos de domésticas no Brasil chocam burguesia, diz Le Monde. Disponível em: <<http://br.rfi.fr/brasil/20160205-le-monde-analisa-os-novos-direitos-dos-empregados-domesticos-no-brasil-domesticas>>. Acesso em: 29 mai. 2016.

SANTOS, Vilson Pereira dos. Técnicas da Tortura: Punições e Castigos de Escravos no Brasil Escravista. (2013). Disponível em: <<http://www.conhecer.org.br/enciclop/2013a/humanas/Tecnicas da Tortura.pdf>>. Acesso em: 30 mai. 2016.

SEDEP, Sindicato dos Empregadores de Empregadas e Empregados Domésticos do Paraná. Curitiba (PR). Disponível em: <<http://www.empregadordomestico.org.br>>. Acesso em: 03 mai. 2016.

SPED – A, Sistema Pesquisa de Emprego e Desemprego. Emprego Doméstico no Mercado de Trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre. FONTE: PED-RMPA – Convênio FEE, FGTAS, PMPA, SEADE, DIEESE e apoio MTPS/FAT. Disponível em: <<http://www.fee.rs.gov.br/wp-content/uploads/2016/04/20160425informe-ped-especial-emprego-domestico-2016.pdf>>. Acesso em: 4 nov. 2016.

SPED – B, Sistema Pesquisa de Emprego e Desemprego. Trabalho Doméstico Remunerado. Fonte: DIEESE, Seade, MTPS/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego. abr. 2016. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/2015/2015empregoDomSINTMET.pdf>>. Acesso em: 4 nov. 2016.

SILVA, Eliete Ferreira da. História: Organização das Domésticas. Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Campinas e Região (2012). Disponível em: <<https://sinddomcampinas.wordpress.com/historia/>>. Acesso em: 14 nov. 2016.

SLIDSHARE, In. Cartilha sobre Trabalhador(a) Doméstico(a): Conceitos, direitos, deveres e informações sobre a relação de trabalho. 2012. Disponível em: <<http://www.slideshare.net/robsonqsmrs/cartilha-trabalhadores-domesticos>>. Acesso em: 25 mai. 2016.

SLIDSHARE, In. Legislação previdenciária - Joana Machado. Disponível em: <<http://pt.slideshare.net/joanamachado1042/legislao-previdencia>>. Acesso em: 25 mai. 2016.

SLIDSHARE, In. Estudo sobre a negritude brasileira – Wagner Cruz, 2016. Disponível em: <<http://www.slideshare.net/dacruz28/estudo-sobre-a-negritude-brasileira>>. Acesso em: 25 mai. 2016.

NEAFRO, Tambores dos Montes. A origem do trabalho doméstico no Brasil é a escravidão. Creuza Maria Oliveira: Uma reparação histórica. Disponível em: <<http://tamboresdosmontes.blogspot.com.br/2013/05/a-origem-do-trabalho-domestico-no.html>>. Acesso em: 25 mai. 2016.

_____, Tambores dos Montes. Um pouco sobre a Escravidão no Brasil. Hilário Bispo: A História da Escravidão Negra no Brasil. Disponível em: <<http://tamboresdosmontes.blogspot.com.br/2010/09/um-pouco-sobre-escravidao-no-brasil.html>>. Acesso em: 25 mai. 2016.

VIANNA, Claudia Salles Vilela. Direito e Legislação Social. Curitiba: IESDE Brasil S.A. 2012.

ANEXO A

17/11/2016

Lcp 150



Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015

Mensagem de veto

Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

CAPÍTULO I

DO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO

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.

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

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

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

§ 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.

§ 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.

§ 6º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do § 5º, o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão.

17/11/2016

Lcp 150

§ 7º Os intervalos previstos nesta Lei, o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os feriados e os domingos livres em que o empregado que mora no local de trabalho nele permaneça não serão computados como horário de trabalho.

§ 8º O trabalho não compensado prestado em domingos e feriados deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Art. 3º Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago ao empregado sob regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º A duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a 1 (uma) hora diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, aplicando-se-lhe, ainda, o disposto nos §§ 2º e 3º do art. 2º, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias.

§ 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.

Art. 4º É facultada a contratação, por prazo determinado, do empregado doméstico:

I - mediante contrato de experiência;

II - para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso.

Parágrafo único. No caso do inciso II deste artigo, a duração do contrato de trabalho é limitada ao término do evento que motivou a contratação, obedecido o limite máximo de 2 (dois) anos.

Art. 5º O contrato de experiência não poderá exceder 90 (noventa) dias.

§ 1º O contrato de experiência poderá ser prorrogado 1 (uma) vez, desde que a soma dos 2 (dois) períodos não ultrapasse 90 (noventa) dias.

§ 2º O contrato de experiência que, havendo continuidade do serviço, não for prorrogado após o decurso de seu prazo previamente estabelecido ou que ultrapassar o período de 90 (noventa) dias passará a vigorar como contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Art. 6º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado é obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, metade da remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

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

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

Art. 8º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, não será exigido aviso prévio.

17/11/2016

Lcp 150

Art. 9º A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo empregado ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e, quando for o caso, os contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º.

Art. 10. É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o [art. 70](#) e o [§ 5º do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho \(CLT\), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1o de maio de 1943](#), e o [art. 9º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949](#).

§ 2º (VETADO).

Art. 11. Em relação ao empregado responsável por acompanhar o empregador prestando serviços em viagem, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser compensadas as horas extraordinárias em outro dia, observado o art. 2º.

§ 1º O acompanhamento do empregador pelo empregado em viagem será condicionado à prévia existência de acordo escrito entre as partes.

§ 2º A remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal.

§ 3º O disposto no § 2º deste artigo poderá ser, mediante acordo, convertido em acréscimo no banco de horas, a ser utilizado a critério do empregado.

Art. 12. É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.

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.

Art. 14. Considera-se noturno, para os efeitos desta Lei, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

§ 1º A hora de trabalho noturno terá duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§ 2º A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

§ 3º Em caso de contratação, pelo empregador, de empregado exclusivamente para desempenhar trabalho noturno, o acréscimo será calculado sobre o salário anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

Art. 15. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho deve haver período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Art. 16. É devido ao empregado doméstico descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além de descanso remunerado em feriados.

Art. 17. O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, salvo o disposto no § 3º do art. 3º, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de

17/11/2016

Lcp 150

trabalho prestado à mesma pessoa ou família.

§ 1º Na cessação do contrato de trabalho, o empregado, desde que não tenha sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de um doze avos por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

§ 2º O período de férias poderá, a critério do empregador, ser fracionado em até 2 (dois) períodos, sendo 1 (um) deles de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos.

§ 3º É facultado ao empregado doméstico converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

§ 4º O abono de férias deverá ser requerido até 30 (trinta) dias antes do término do período aquisitivo.

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

§ 6º As férias serão concedidas pelo empregador nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

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.

§ 4º O fornecimento de moradia ao empregado doméstico na própria residência ou em morada anexa, de qualquer natureza, não gera ao empregado qualquer direito de posse ou de propriedade sobre a referida moradia.

Art. 19. Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplicam as [Leis nº 605, de 5 de janeiro de 1949](#), [nº 4.090, de 13 de julho de 1962](#), [nº 4.749, de 12 de agosto de 1965](#), e [nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985](#), e, subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#).

Parágrafo único. A obrigação prevista no [art. 4º da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985](#), poderá ser substituída, a critério do empregador, pela concessão, mediante recibo, dos valores para a aquisição das passagens necessárias ao custeio das despesas decorrentes do deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Art. 20. O empregado doméstico é segurado obrigatório da Previdência Social, sendo-lhe devidas, na forma da [Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991](#), as prestações nela arroladas, atendido o disposto nesta Lei e observadas as características especiais do trabalho doméstico.

Art. 21. É devida a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), na forma do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador e pelo agente operador do FGTS, no âmbito de suas competências, conforme disposto nos [arts. 5º e 7º da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#), inclusive no que tange aos aspectos técnicos de depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, entre outros determinados na forma da lei.

Parágrafo único. O empregador doméstico somente passará a ter obrigação de promover a inscrição e de efetuar os recolhimentos referentes a seu empregado após a entrada em vigor do regulamento referido no caput.

Art. 22. O empregador doméstico depositará a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador, não se aplicando ao empregado doméstico o disposto nos [§§ 1º a 3º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#).

17/11/2016

Lcp 150

§ 1º Nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores previstos no caput serão movimentados pelo empregador.

§ 2º Na hipótese de culpa recíproca, metade dos valores previstos no caput será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador.

§ 3º Os valores previstos no caput serão depositados na conta vinculada do empregado, em variação distinta daquela em que se encontrarem os valores oriundos dos depósitos de que trata o inciso IV do art. 34 desta Lei, e somente poderão ser movimentados por ocasião da rescisão contratual.

§ 4º À importância monetária de que trata o caput, aplicam-se as disposições da [Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#), e da [Lei nº 8.844, de 20 de janeiro de 1994](#), inclusive quanto a sujeição passiva e equiparações, prazo de recolhimento, administração, fiscalização, lançamento, consulta, cobrança, garantias, processo administrativo de determinação e exigência de créditos tributários federais.

Art. 23. Não havendo prazo estipulado no contrato, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindi-lo deverá avisar a outra de sua intenção.

§ 1º O aviso prévio será concedido na proporção de 30 (trinta) dias ao empregado que conte com até 1 (um) ano de serviço para o mesmo empregador.

§ 2º Ao aviso prévio previsto neste artigo, devido ao empregado, serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

§ 3º A falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período ao seu tempo de serviço.

§ 4º A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

Art. 24. O horário normal de trabalho do empregado durante o aviso prévio, quando a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único. É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas no caput deste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 7 (sete) dias corridos, na hipótese dos §§ 1º e 2º do art. 23.

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

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

Art. 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

17/11/2016

Lcp 150

IV - por morte do segurado.

Art. 27. Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei:

I - submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado;

II - prática de ato de improbidade;

III - incontinência de conduta ou mau procedimento;

IV - condenação criminal do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

V - desídia no desempenho das respectivas funções;

VI - embriaguez habitual ou em serviço;

VII - (VETADO);

VIII - ato de indisciplina ou de insubordinação;

IX - abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 (trinta) dias corridos;

X - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas em serviço contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

XI - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador doméstico ou sua família, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

XII - prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. O contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando:

I - o empregador exigir serviços superiores às forças do empregado doméstico, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;

II - o empregado doméstico for tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante;

III - o empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável;

IV - o empregador não cumprir as obrigações do contrato;

V - o empregador ou sua família praticar, contra o empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama;

VI - o empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

VII - o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o [art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006](#).

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

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

II - termo de rescisão do contrato de trabalho;

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

17/11/2016

Lcp 150

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

Art. 29. O seguro-desemprego deverá ser requerido de 7 (sete) a 90 (noventa) dias contados da data de dispensa.

Art. 30. Novo seguro-desemprego só poderá ser requerido após o cumprimento de novo período aquisitivo, cuja duração será definida pelo Codefat.

CAPÍTULO II

DO SIMPLES DOMÉSTICO

Art. 31. É instituído o regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico (Simples Doméstico), que deverá ser regulamentado no prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar da data de entrada em vigor desta Lei.

Art. 32. A inscrição do empregador e a entrada única de dados cadastrais e de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais no âmbito do Simples Doméstico dar-se-ão mediante registro em sistema eletrônico a ser disponibilizado em portal na internet, conforme regulamento.

Parágrafo único. A impossibilidade de utilização do sistema eletrônico será objeto de regulamento, a ser editado pelo Ministério da Fazenda e pelo agente operador do FGTS.

Art. 33. O Simples Doméstico será disciplinado por ato conjunto dos Ministros de Estado da Fazenda, da Previdência Social e do Trabalho e Emprego que disporá sobre a apuração, o recolhimento e a distribuição dos recursos recolhidos por meio do Simples Doméstico, observadas as disposições do art. 21 desta Lei.

§ 1º O ato conjunto a que se refere o caput deverá dispor também sobre o sistema eletrônico de registro das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais e sobre o cálculo e o recolhimento dos tributos e encargos trabalhistas vinculados ao Simples Doméstico.

§ 2º As informações prestadas no sistema eletrônico de que trata o § 1º:

I - têm caráter declaratório, constituindo instrumento hábil e suficiente para a exigência dos tributos e encargos trabalhistas delas resultantes e que não tenham sido recolhidos no prazo consignado para pagamento; e

II - deverão ser fornecidas até o vencimento do prazo para pagamento dos tributos e encargos trabalhistas devidos no Simples Doméstico em cada mês, relativamente aos fatos geradores ocorridos no mês anterior.

§ 3º O sistema eletrônico de que trata o § 1º deste artigo e o sistema de que trata o caput do art. 32 substituirão, na forma regulamentada pelo ato conjunto previsto no caput, a obrigatoriedade de entrega de todas as informações, formulários e declarações a que estão sujeitos os empregadores domésticos, inclusive os relativos ao recolhimento do FGTS.

Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:

I - 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do [art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#);

II - 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico, nos termos do [art. 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#);

III - 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;

IV - 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;

V - 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 desta Lei; e

VI - imposto sobre a renda retido na fonte de que trata o [inciso I do art. 7º da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988](#), se incidente.

§ 1º As contribuições, os depósitos e o imposto arrolados nos incisos I a VI incidem sobre a remuneração paga ou devida no mês anterior, a cada empregado, incluída na remuneração a gratificação de Natal a que se refere a [Lei nº](#)

17/11/2016

Lcp 150

[4.090, de 13 de julho de 1962](#), e a [Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965](#).

§ 2º A contribuição e o imposto previstos nos incisos I e VI do caput deste artigo serão descontados da remuneração do empregado pelo empregador, que é responsável por seu recolhimento.

§ 3º O produto da arrecadação das contribuições, dos depósitos e do imposto de que trata o caput será centralizado na Caixa Econômica Federal.

§ 4º A Caixa Econômica Federal, com base nos elementos identificadores do recolhimento, disponíveis no sistema de que trata o § 1º do art. 33, transferirá para a Conta Única do Tesouro Nacional o valor arrecadado das contribuições e do imposto previstos nos incisos I, II, III e VI do caput.

§ 5º O recolhimento de que trata o caput será efetuado em instituições financeiras integrantes da rede arrecadadora de receitas federais.

§ 6º O empregador fornecerá, mensalmente, ao empregado doméstico cópia do documento previsto no caput.

§ 7º O recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, e a exigência das contribuições, dos depósitos e do imposto, nos valores definidos nos incisos I a VI do caput, somente serão devidos após 120 (cento e vinte) dias da data de publicação desta Lei.

Art. 35. O empregador doméstico é obrigado a pagar a remuneração devida ao empregado doméstico e a arrecadar e a recolher a contribuição prevista no inciso I do art. 34, assim como a arrecadar e a recolher as contribuições, os depósitos e o imposto a seu cargo discriminados nos incisos II, III, IV, V e VI do caput do art. 34, até o dia 7 do mês seguinte ao da competência.

§ 1º Os valores previstos nos incisos I, II, III e VI do caput do art. 34 não recolhidos até a data de vencimento sujeitar-se-ão à incidência de encargos legais na forma prevista na legislação do imposto sobre a renda.

§ 2º Os valores previstos nos incisos IV e V, referentes ao FGTS, não recolhidos até a data de vencimento serão corrigidos e terão a incidência da respectiva multa, conforme a [Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#).

CAPÍTULO III

DA LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA E TRIBUTÁRIA

Art. 36. O inciso V do art. 30 da [Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#), passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art.30.....

.....

V - o empregador doméstico é obrigado a arrecadar e a recolher a contribuição do segurado empregado a seu serviço, assim como a parcela a seu cargo, até o dia 7 do mês seguinte ao da competência;

....." (NR)

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

"Art.18.....

.....

§ 1º. Somente poderão beneficiar-se do auxílio-acidente os segurados incluídos nos incisos I, II, VI e VII do art. 11 desta Lei.

....." (NR)

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

17/11/2016

Lcp 150

....." (NR)

Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento.

§ 2º. A empresa ou o empregador doméstico poderão requerer a não aplicação do nexos técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso, com efeito suspensivo, da empresa, do empregador doméstico ou do segurado ao Conselho de Recursos da Previdência Social." (NR)

Art. 22. A empresa ou o empregador doméstico deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

....." (NR)

Art. 27. Para cômputo do período de carência, serão consideradas as contribuições:

I - referentes ao período a partir da data de filiação ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), no caso dos segurados empregados, inclusive os domésticos, e dos trabalhadores avulsos;

II - realizadas a contar da data de efetivo pagamento da primeira contribuição sem atraso, não sendo consideradas para este fim as contribuições recolhidas com atraso referentes a competências anteriores, no caso dos segurados contribuinte individual, especial e facultativo, referidos, respectivamente, nos incisos V e VII do art. 11 e no art. 13." (NR)

Art. 34. No cálculo do valor da renda mensal do benefício, inclusive o decorrente de acidente do trabalho, serão computados:

I - para o segurado empregado, inclusive o doméstico, e o trabalhador avulso, os salários de contribuição referentes aos meses de contribuições devidas, ainda que não recolhidas pela empresa ou pelo empregador doméstico, sem prejuízo da respectiva cobrança e da aplicação das penalidades cabíveis, observado o disposto no § 5º do art. 29-A;

II - para o segurado empregado, inclusive o doméstico, o trabalhador avulso e o segurado especial, o valor mensal do auxílio-acidente, considerado como salário de contribuição para fins de concessão de qualquer aposentadoria, nos termos do art. 31;

....." (NR)

Art. 35. Ao segurado empregado, inclusive o doméstico, e ao trabalhador avulso que tenham cumprido todas as condições para a concessão do benefício pleiteado, mas não possam comprovar o valor de seus salários de contribuição no período básico de cálculo, será concedido o benefício de valor mínimo, devendo esta renda ser recalculada quando da apresentação de prova dos salários de contribuição." (NR)

Art. 37. A renda mensal inicial, recalculada de acordo com o disposto no art. 35, deve ser reajustada como a dos benefícios correspondentes com igual data de início e substituirá, a partir da data do requerimento de revisão do valor do benefício, a renda mensal que prevalecia até então." (NR)

Art. 38. Sem prejuízo do disposto no art. 35, cabe à Previdência Social manter cadastro dos segurados com todos os informes necessários para o cálculo da renda mensal dos benefícios." (NR)

Art. 63. O segurado empregado, inclusive o doméstico, em gozo de auxílio-doença será considerado pela empresa e pelo empregador doméstico como licenciado.

....." (NR)

17/11/2016

Lcp 150

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

....." (NR)

"Art.67....."

Parágrafo único. O empregado doméstico deve apresentar apenas a certidão de nascimento referida no caput." (NR)

Art. 68. As cotas do salário-família serão pagas pela empresa ou pelo empregador doméstico, mensalmente, junto com o salário, efetivando-se a compensação quando do recolhimento das contribuições, conforme dispuser o Regulamento.

§ 1º A empresa ou o empregador doméstico conservarão durante 10 (dez) anos os comprovantes de pagamento e as cópias das certidões correspondentes, para fiscalização da Previdência Social.

....." (NR)

Art. 38. O art. 70 da [Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005](#), passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art.70....."

I -

.....

d) até o dia 7 do mês subsequente ao mês de ocorrência dos fatos geradores, no caso de pagamento de rendimentos provenientes do trabalho assalariado a empregado doméstico; e

e) até o último dia útil do segundo decêndio do mês subsequente ao mês de ocorrência dos fatos geradores, nos demais casos;

....." (NR)

CAPÍTULO IV

DO PROGRAMA DE RECUPERAÇÃO PREVIDENCIÁRIA DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS (REDOM)

Art. 39. É instituído o Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos (Redom), nos termos desta Lei.

Art. 40. Será concedido ao empregador doméstico o parcelamento dos débitos com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) relativos à contribuição de que tratam os [arts. 20 e 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#), com vencimento até 30 de abril de 2013.

§ 1º O parcelamento abrangerá todos os débitos existentes em nome do empregado e do empregador, na condição de contribuinte, inclusive débitos inscritos em dívida ativa, que poderão ser:

I - pagos com redução de 100% (cem por cento) das multas aplicáveis, de 60% (sessenta por cento) dos juros de mora e de 100% (cem por cento) sobre os valores dos encargos legais e advocatícios;

II - parcelados em até 120 (cento e vinte) vezes, com prestação mínima no valor de R\$ 100,00 (cem reais).

§ 2º O parcelamento deverá ser requerido no prazo de 120 (cento e vinte) dias após a entrada em vigor desta Lei.

§ 3º A manutenção injustificada em aberto de 3 (três) parcelas implicará, após comunicação ao sujeito passivo, a imediata rescisão do parcelamento e, conforme o caso, o prosseguimento da cobrança.

§ 4º Na hipótese de rescisão do parcelamento com o cancelamento dos benefícios concedidos:

I - será efetuada a apuração do valor original do débito, com a incidência dos acréscimos legais, até a data de rescisão;

17/11/2016

Lcp 150

II - serão deduzidas do valor referido no inciso I deste parágrafo as parcelas pagas, com a incidência dos acréscimos legais, até a data de rescisão.

Art. 41. A opção pelo Redom sujeita o contribuinte a:

I - confissão irrevogável e irretroatável dos débitos referidos no art. 40;

II - aceitação plena e irretroatável de todas as condições estabelecidas;

III - pagamento regular das parcelas do débito consolidado, assim como das contribuições com vencimento posterior a 30 de abril de 2013.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 42. É de responsabilidade do empregador o arquivamento de documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, enquanto essas não prescreverem.

Art. 43. O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho.

Art. 44. A [Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002](#), passa a vigorar acrescida do seguinte art. 11-A:

"Art. 11-A. A verificação, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do domicílio do empregador, dependerá de agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador.

§ 1º A fiscalização deverá ter natureza prioritariamente orientadora.

§ 2º Será observado o critério de dupla visita para lavratura de auto de infração, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

§ 3º Durante a inspeção do trabalho referida no caput, o Auditor-Fiscal do Trabalho far-se-á acompanhar pelo empregador ou por alguém de sua família por este designado."

Art. 45. As matérias tratadas nesta Lei Complementar que não sejam reservadas constitucionalmente a lei complementar poderão ser objeto de alteração por lei ordinária.

Art. 46. Revogam-se o [inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990](#), e a [Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972](#).

Art. 47. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 1º de junho de 2015; 194º da Independência e 127º da República.

DILMA ROUSSEFF

Marivaldo de Castro Pereira

Tarcísio José Massote de Godoy

Manoel Dias

Carlos Eduardo Gabas

Miguel Rossetto

Giovanni Benigno Pierre da Conceição Harvey

Eleonora Menicucci de Oliveira

Este texto não substitui o publicado no DOU de 2.6.2015

17/11/2016

Lcp 150