



UEPB
Universidade
Estadual da Paraíba

CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE DIREITO

JEANDRO RAFAEL DE AMORIM

LEI COMPLEMENTAR Nº 150: NOVIDADES E EFEITOS DA NOVA
LEI DE DOMÉSTICOS EM MEIO ÀS SUAS CRÍTICAS

CAMPINA GRANDE
2017

JEANDRO RAFAEL DE AMORIM

**LEI COMPLEMENTAR Nº 150: NOVIDADES E EFEITOS DA NOVA
LEI DE DOMÉSTICOS EM MEIO ÀS SUAS CRÍTICAS**

Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação
apresentado à Universidade Estadual da Paraíba,
como requisito parcial para obtenção do título de
bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Amilton de França

**CAMPINA GRANDE
2017**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

A524I Amorim, Jeandro Rafael de.
Lei complementar nº 150 [manuscrito] : novidades e efeitos da nova lei de domésticos em meio às suas críticas / Jeandro Rafael de Amorim. - 2017.
42 p.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2017.
"Orientação : Prof. Me. Amilton de França, Coordenação do Curso de Direito - CCJ."

1. Lei do Empregado Doméstico. 2. Legislação Trabalhista.
3. Direito do Trabalho.

21. ed. CDD 344.01

JEANDRO RAFAEL DE AMORIM

LEI COMPLEMENTAR Nº 150: NOVIDADES E EFEITOS DA NOVA LEI DE
DOMÉSTICOS EM MEIO ÀS SUAS CRÍTICAS

Aprovado em: 11/12/2017.

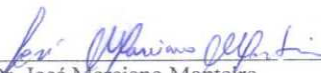
BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Amilton de França
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profª Dra. Cristina Paiva Serafim G. Campos
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dr. José Marciano Montelro
Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pela coragem, força, autoconfiança e determinação que tem dispensado a minha vida, tanto no plano pessoal quanto profissional. Como sempre falo: OBRIGADO MEU DEUS!

Aos meus amados pais, senhor João Paulo de Amorim e dona Maria Lúcia Rafael de Amorim, por sempre me incentivarem e acreditarem nos meus sonhos, depositando confiança na minha vitória. Obrigado por toda a dedicação, o apoio, o amor e o carinho que sempre me deram. Meus agradecimentos especiais a você, meu pai, por, desde que me entendo por gente, me incentivar a fazer o Curso de Ciências Jurídicas! Confesso que dedico esta minha vitória hoje a você, minha fonte de estímulo e incentivo para ingressar e concluir o Curso Direito.

Aos meus irmãos e sobrinhas, pela confiança, apoio e carinho.

As minhas jóias raras, meus filhos João Victor, Nicolas e Natan, pela paciência, incentivo e compreensão que têm comigo. Amo vocês! Não poderia deixar de citar também a futura herdeira que ora está prestes de chegar, minha filha Catherine.

A minha amada esposa Daniela de Farias Amorim, pela paciência, compreensão e o incentivo dado em toda minha trajetória na universidade, desde o dia da minha aprovação no vestibular até a conclusão deste trabalho, que ora estou expondo. Obrigado por tudo, meu amor!

Aos professores do Curso de Direito da UEPB – Campus I, que muito contribuíram com minha formação pessoal e profissional ao longo desses seis anos na faculdade. Meus agradecimentos especiais ao professor Amilton de França (meu orientador), que, ao tomar conhecimento de minha proposta, abraçou-a com unhas e dentes, orientando-me com esmero e dedicação. Muito obrigado, professor!

Aos funcionários da faculdade, em especial ao amigo Yang Medeiros, pela presteza, educação e o fino trato quando nos foi necessário.

Aos colegas da faculdade, pelos momentos de amizade e apoio. Não citarei nomes aqui para não pecar por falta, ser injusto com algum amigo. Meus agradecimentos de forma indistinta a todos. Meu muito obrigado pela amizade, pelo carinho e o companheirismo criado dentro e fora da universidade. Que Deus nos proteja nesta nova jornada em nossas vidas, que é o pós-faculdade.

“Determinação, coragem e autoconfiança são fatores decisivos para o sucesso. Se estamos possuídos por uma inabalável determinação, conseguiremos superá-los. Independentemente das circunstâncias, devemos ser sempre humildes, recatados e despidos de orgulho”.

DALAI LAMA

RESUMO

A presente monografia teve por objetivo enriquecer a discussão dentro do campo do Direito do Trabalho quanto à nova Lei de empregados domésticos (Lei Complementar nº 150/2015), assim como defender, mesmo em meio às suas críticas, a posição de que a mesma trouxe muitos avanços, tanto sociais quanto trabalhistas para a categoria dos trabalhadores domésticos que, antes do advento da referida Lei, encontravam-se, de certo modo, desprotegidos em muitos aspectos pela legislação trabalhista outrora em vigor. A legislação até então vigente deixava descoberto importantes direitos trabalhistas que ainda não eram conferidos aos trabalhadores domésticos e que, portanto, serviram durante muitos anos de pontos de conflitos e entraves para que avanços não fossem incorporados de forma célere ao rol de direitos dos domésticos no Brasil, gerando diversas discussões no âmbito legislativo e social da sociedade brasileira como um todo. De fato, a Lei Complementar 150/2015 simbolizou um grande avanço social jurídico-trabalhista para a relação empregatícia doméstica por ter assegurado, finalmente, a concretização dos valores sociais e a formação de uma ordem ético-constitucional voltada para o desenvolvimento do bem-estar do trabalhador doméstico e da realização do direito humano e fundamental ao trabalho decente doméstico. Todavia, destaca-se no trabalho pontos negativos sobre a nova lei, a exemplo do impacto das incidências na contratação do serviço e o conseqüente crescimento do trabalho informal da categoria. Ante o exposto, enfatizamos que a LC nº 150/2015 efetivou os ditames do Direito Constitucional do trabalho pautados no princípio fundamental da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inc. III), pois ratifica a sua harmonia com a ordem constitucional de 1988, esta, segundo Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, responsável por introduzir “um Estado Democrático de Direito”, tendo-se como base a pessoa humana com dignidade e a sociedade política, concebida como democrática e includente.

Palavras-chave: Trabalho Doméstico. Direito do Trabalho. Nova Lei de Domésticos.

ABSTRACT

The objective of this monograph was to enrich the discussion in the field of Labor Law with regard to the new Domestic Servants Law (Supplementary Law no. 150/2015), as well as to defend, even in the midst of its criticism, the position it brought many advances, both social and labor, for the category of domestic workers who, before the advent of the aforementioned Law, were in some ways unprotected in many respects by the labor legislation that was in force in the past. Legislation hitherto in force revealed important labor rights that were not yet conferred on domestic workers and which, for many years, served as points of conflict and obstacles in order that progress could not be quickly incorporated into the list of domestic rights in Brazil, generating diverse discussions in the legislative and social scope of the Brazilian society as a whole. In fact, Complementary Law 150/2015 symbolized a great legal-labor social progress for the domestic employment relationship for having finally ensured the realization of social values and the formation of an ethical-constitutional order aimed at the development of well-being the domestic worker and the realization of the human and fundamental right to decent domestic work. Nevertheless, the highlights of the work are negative points about the new law, such as the impact of the incidences on the contracting of the service and the consequent growth of the informal work of the category. In the light of the above, we emphasize that LC No. 150/2015 implemented the dictates of Constitutional Law based on the fundamental principle of the dignity of the human person (article 1, paragraph III), since it ratifies its harmony with the constitutional order of 1988, according to Mauricio Godinho Delgado and Gabriela Neves Delgado, responsible for introducing "a Democratic State of Right", based on the human person with dignity and political society, conceived as democratic and inclusive.

Keywords: Domestic Work. Labor Law. New Domestic Law.

1. INTRODUÇÃO

A figura do empregado doméstico sofreu grandes alterações nos últimos anos e obteve a regulamentação de diversos direitos com a promulgação da Lei Complementar 150/2015, a nova Lei dos Domésticos.

A categoria, que permaneceu durante vários anos à margem das proteções conferidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aos demais empregados, conseguiu, com a regulamentação da Lei Complementar, finalmente o reconhecimento e a proteção para direitos que já eram garantidos há muito tempo aos demais empregados.

Com a aprovação da Lei Complementar nº 150 uma série de inovações surgiram com ela, as quais simbolizaram vultosos direitos conquistados pelos empregados domésticos, levando-se a uma série de discussões acerca dos possíveis avanços ou não pertinentes às inovações e conquistas ocasionados pela nova legislação.

Discute-se que a nova lei, ao invés de trazer benefícios, poderá colaborar para uma série de demissões de empregados domésticos em postos de emprego formais, além de alimentar o mercado informal de empregados domésticos, tudo isso em virtude da possível onerosidade, apenas do ponto de vista econômico, que a nova lei trouxe.

Em meio às discussões, embates referentes à nova norma, opiniões ainda divergem acerca dos avanços reais desta. Este trabalho irá abordar a maioria delas, as que defendem seus avanços e conquistas e as que se atém somente aos aspectos do ponto de vista meramente econômico, deixando de lado os avanços sociais conquistados pelos domésticos com o advento da lei que, sem dúvidas, ocasionou consideravelmente a melhoria das condições de trabalho da categoria de trabalhadores.

Através de estatísticas de diversos meios oficiais e não oficiais de informações ligados aos estudos do trabalho doméstico, bem como estudos sociais envolvendo as relações de trabalho de um modo geral, tentará se demonstrar que a nova Lei de Domésticos de fato trouxe muitos avanços para esta categoria de trabalhadores. Em que pese os custos econômicos que surgiram para o lado patronal e algumas normas que trazem implicações no ambiente de trabalho, estes não podem ser enxergados sobre um único prisma como fator para o desestímulo na contratação de empregados domésticos ou fator provocador de retrocessos da nova Lei.

Um dos objetivos deste trabalho é trazer à tona essas discussões, sob um olhar mais amplo, acerca dos verdadeiros avanços trazidos pela Lei dos Domésticos, confrontando com

os argumentos contrários que teimam em criticar a nova lei unicamente sob o ponto de vista econômico, já que, de certa forma, trouxe sim, um aumento a carga tributária patronal.

Serão levados em consideração e abordados ainda, os aspectos da origem dos primeiros regulamentos do trabalho doméstico e a evolução da legislação trabalhista aplicada a esses trabalhadores no Brasil ao longo do tempo, como se comportava a doutrina, jurisprudência e a própria legislação anterior às recentes mudanças introduzidas pela EC nº 72 e LC nº 150/2015.

No entanto, este também irá expor, que do ponto de vista social, tamanho foram às conquistas envolvendo as garantias para uma melhor saúde do trabalhador, sua qualificação profissional, melhoria do ambiente de trabalho, entre outros, o que são fatores importantíssimos para garantir que a nova lei de fato, trouxesse grandes avanços, tanto em curto prazo, quanto à médio e longo prazo.

O trabalho também irá esclarecer que em que pese as discussões dos pontos positivos e negativos que a norma porventura trouxe, os seus avanços em muito superam as críticas contrárias a ela, onde por mais que possam existir riscos ao desestímulo das contratações ou aumento do peso tributário sobre os empregadores, as conquistas da nova lei suplantam de forma categórica aquelas.

Irão ser apresentados argumentos que possam pacificar as discussões acerca dos benefícios e conquistas trazidos pela nova lei de domésticos (Lei Complementar nº 150/2015), em detrimento das possíveis perdas econômicas e aumento de custo patronal advindas com as modificações trazidas, que alavancariam uma série de questões negativas envolvendo o trabalho doméstico.

Essa discussão instiga a uma busca pelo real espírito da nova Lei de Domésticos, que ao trazer uma série de modificações e também consigo direitos e garantias antes não tidas, não as faz sem motivo.

A lei dos domésticos nasceu após uma série de questionamentos e estudos acerca do trabalho doméstico no Brasil, com o propósito de atender os anseios desta importante categoria de trabalhadores de nosso país, que viam seus direitos sendo conquistados a passos lentos.

Além do mais, referida lei é de certa forma um passo importante para uma evolução histórica do trabalho doméstico no país, na medida em que reflete uma adequação ao momento histórico que se vive de avanço nas relações de trabalho.

Entretanto, em meio a tantos argumentos que pesam em favor da Lei Complementar, que pelos motivos já citados foram extremamente benéficos e atuais, ainda há setores da

sociedade e grupos que questionam seus benefícios, baseando seus argumentos em aspectos majoritariamente econômicos, o que não pode ser feito desse modo.

Contudo, não se pode deixar de analisar também os pontos de vistas contrários, que também em muito acrescentam à discussão sobre os avanços da nova lei, mostrando de certa forma pontos que podem ser prejudiciais à sociedade como um todo e principalmente à própria categoria de trabalhadores domésticos.

A lei e os benefícios trazidos precisam ser analisados como um todo, tanto sob os aspectos sociais nas relações de trabalho, quanto no aspecto econômico mesmo. Para tanto, esta pesquisa irá, em suma análise, confrontar estas duas realidades de modo a demonstrar os avanços e benefícios da lei, que sobrepesam em muito as críticas a ela.

Para tanto, a pesquisa fará um levantamento histórico das regulamentações do trabalho doméstico no Brasil, sua evolução ao longo do tempo, como estava regulado anteriormente às recentes transformações e a atual conjuntura deste tipo de trabalho, principalmente após a aprovação da nova Lei de Domésticos, objeto de estudo principal desta pesquisa.

2. HISTÓRICO

2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO GLOBAL

Etimologicamente, o conceito de doméstico advém do termo em latim *domus*, que significa casa. Daí se derivou o sentido de doméstico, o empregado que exerce suas atividades na casa do patrão.

A história não retrata de modo satisfativo a constituição e evolução do trabalho doméstico, no entanto, é sabido que sua prestação inicialmente era realizada por pessoas de classe social inferior ou mesmo excluídas da sociedade, como os escravos, mulheres, servos e crianças.

Apesar da limitação histórica, o esboço do trabalhador doméstico começou a ser desenvolvido nas figuras quase mitológicas dos Eunucos e das Odaliscas. Os primeiros eram prisioneiros de guerra ou escravos, castrados antes mesmo da puberdade para servirem de guardas dos haréns onde ficavam as esposas e concubinas reais.

As odaliscas, de igual forma, eram escravas ou prisioneiras de guerra conhecidas por servirem haréns no Império Otomano. As mais belas, após um determinado período, alçavam o posto de concubina, podendo, inclusive, tornarem-se esposas do Sultão.

Sergio Pinto Martins relata que, em Roma, os servos eram divididos em rústicos e urbanos e estes últimos, através dos familiares, executavam a prestação do trabalho doméstico. Já no regime Feudal, apareciam os *servus rusticus* e os *servus ministeriales* ou *famili*, sendo o trabalho doméstico prestado pelo segundo.

Já a partir da Idade Média, a figura do escravo foi se tornando mais forte no que se refere à prestação de serviços domésticos, tanto que, no Brasil, essa atividade laboral surge com a vinda dos africanos para o trabalho nos engenhos e nas fazendas dos seus senhores entre os séculos XVIII e XIX.

2.2 O TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL: EVOLUÇÃO LEGISLATIVA

O início da atividade doméstica no Brasil remonta à escravidão, no entanto, a preocupação com essa classe de trabalhadores começou a surgir somente após a abolição da escravatura em 1888, quando os escravos que trabalhavam no interior das fazendas lá permaneceram em troca da sobrevivência.

O Código Civil de 1916 é tido como o primeiro ensaio da futura regulamentação legislativa do trabalho doméstico no nosso país, visto que as Ordenações Manuelinas de 1512 não embasavam de modo claro os direitos dessa classe, muito embora previsse, por exemplo,

a possibilidade de esses trabalhadores resolverem judicialmente seus conflitos em face de seus empregadores.

No capítulo IV, seção II, do Código Civil de 1916, que tratava da Locação de Serviços e compreendia os arts. 1216 a 1236, o legislador afirmava no art. 1216 que “toda espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial poderia ser contratada mediante retribuição”. Este dispositivo acabava também sendo aplicado ao trabalho doméstico.

Posteriormente, no dia 30 de julho de 1923, o Decreto nº 16.107 aprovou o regulamento de locação do serviço doméstico no Distrito Federal e definiu, em seu art. 2º, quem seriam esses trabalhadores: “os cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros ou serventes, enceradores, amas secas ou de leite, costureiras, damas de companhia e, de um modo geral, todos quantos se empregam, à soldada, em quaisquer serviços de natureza idêntica, em hotéis, restaurantes ou casas de pasto, pensões, bares, escritórios ou consultórios e casas particulares”.

Há de se deixar claro que, mesmo após o fim da escravidão no Brasil e em que pese mudanças nessas relações durante todo esse período, tais foram ocorrendo gradativamente e pode-se falar inclusive que de forma muito lenta, não se vislumbrando grandes alterações durante todo o ciclo dessa história até chegar ao início da década de 30.

Santos (1941, p.5), destaca as lentas mudanças ocorridas nessas relações de trabalho:

Dando um salto no tempo, não conseguimos enxergar mudança significativa nessa tradição até inícios dos anos de 1930, porque o interior continuou sendo a fonte donde saíram às empregadas domésticas, num processo de migração que ainda não se extinguiu definitivamente. Esta prática subsiste em algumas regiões, embora os maiores fornecedores de mão de obra doméstica sejam hoje a periferia dos grandes centros urbanos e as pequenas cidades circunvizinhas às metrópoles.

Ao longo de todo esse período, denominado por Maurício Godinho Delgado de fase de exclusão jurídica dos trabalhadores domésticos, o mesmo Godinho (2015, p. 404) assim escreve:

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

De fato, a CLT exclui, expressamente, os empregados domésticos do âmbito de suas normas protetivas (art. 7º, “a”). A categoria permaneceu, assim, por extenso período, em constrangedor limbo jurídico, sem direito sequer a salário mínimo e reconhecimento previdenciário do tempo de serviço.

Um antigo diploma fez referência a esses trabalhadores (Decreto-lei n. 3.078, de 1941), com o fito de lhes atribuir determinados direitos. Porém

impôs, expressamente, para sua efetiva vigência a necessidade de regulamentação inferior – a qual jamais foi procedida.

Saindo desse período, pode-se dizer que as relações de trabalho envolvendo os trabalhadores domésticos no Brasil passam a entrar em uma nova fase, onde se começam a efetivamente surgir às regulamentações trabalhistas propriamente ditas.

Ainda em sua obra *Manual de Contrato de Trabalho Doméstico*, no capítulo denominado “as primeiras leis trabalhistas”, Santos (1941b, p. 2), descreve o início desse período da seguinte maneira:

As primeiras leis destinadas a proteger os trabalhadores no Brasil datam de 1931 – as décadas de 1930 e 1940 foram pródigas nesse sentido. Até então não tínhamos leis sociais beneficiando os trabalhadores e, curiosamente, não foi um governo democrata que os protegeu, mas, sim, o do caudilho Getúlio Dorneles Vargas, feito Chefe do Governo Provisório com a vitória do levante armado, irrompido em 1930, nos estados do Rio Grande do Sul, Minas Gerais e Paraíba, ao qual aderiram algumas guarnições militares do antigo estado do Rio de Janeiro.

Esse movimento armado ficou conhecido como a “Revolução de 30” e, ainda que não devam enaltecer golpes de Estado, é certo que, no campo social, o Brasil mudou de fisionomia nesta etapa da sua história.

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

Vê-se nesse período, um crescente movimento de lutas por direitos sociais, bem como um marcante crescimento e desenvolvimento da indústria no país. De fato, foi o início de um período de muitas mudanças.

Essas mudanças sociais acarretaram mudanças legislativas no âmbito do direito do trabalho e no âmbito do trabalho doméstico propriamente dito.

Em 1941 foi editado o Decreto-Lei nº 3.078, o primeiro instrumento legislativo a conceituar o empregado doméstico e tratar de alguns direitos vigentes até hoje. Em seu artigo 1º, pontuava que empregado doméstico seria aquele que, de qualquer profissão ou ofício, mediante remuneração, prestasse serviços em residências particulares ou a benefício destas.

Além disso, previu ainda a assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social, Aviso Prévio de oito dias, devido na hipótese de vigência do contrato com seis meses ou

maior labor, deveres do empregador no tratamento de seus empregados, garantindo o pagamento pontual dos salários e as condições higiênicas de alimentação e habitação quando fornecidas.

Com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, acreditou-se que essa classe estaria mais resguardada juridicamente, o que expressamente não ocorreu vis a redação do art. 7º, alínea a: “os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: 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”.

Antes do advento da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, a qual dispôs sobre a profissão dos empregados domésticos e os tornou segurados obrigatórios do Regime Geral da Previdência Social, um marco histórico na luta desses trabalhadores, Sérgio Pinto Martins aponta regramentos legais específicos anteriores a referida lei, como a Lei nº 2.757, de 23 de abril de 1956, que excluiu das disposições da letra “a” do art. 7º da CLT e do art. 1º do decreto-lei nº 3.078/41 os empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais, desde que a serviço da administração do edifício e não de cada condômino em particular, retirando desses empregados o status de domésticos.

Martins aponta ainda o art. 16 da Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960, que estabeleceu a possibilidade do empregado doméstico filiar-se ao RGPS como segurado facultativo.

A Lei nº 5.859/72 trouxe poucos direitos ao empregado doméstico em relação ao empregado urbano e rural. Justificava-se a escassez de direitos do empregado doméstico pelo fato deste não resultar em lucro direto ao seu empregador, diferenciando-os dos comerciários e dos trabalhadores industriais, ora regulados pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

Ela continua vigente, embora tenha passado por algumas modificações, a exemplo das promovidas pela Lei nº 11.324/06, que trouxe, dentre outras garantias, a vedação ao empregador doméstico de efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Essa lei revogou o dispositivo no art. 5º, a, da Lei nº 605/49, que dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias de feriados civis e religiosos. Segundo a redação do dispositivo revogado, tal lei não se aplicaria aos empregados domésticos.

Ainda sobre a Lei nº 5.859/72, Reinado Santos alude que referida lei representou para o trabalhador doméstico uma “nova tentativa para estender àquele trabalhador, em todo o País, a proteção da legislação trabalhista”, enquanto o amparava no âmbito da legislação da Previdência Social.

3. A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA DO TRABALHO DOMÉSTICO COM A PROMULGAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO CIDADÃ DE 1988.

A Constituição Federal de 1988 foi considerada um marco na proteção dos trabalhadores domésticos, uma vez que lhes assegurou inúmeros direitos que não eram conferidos pela legislação existente até então. No entanto, mesmo que inegável a melhoria das condições e proteção do trabalhador doméstico, era inescusável constatar que havia desigualdade entre os trabalhadores domésticos e os trabalhadores urbanos e rurais. Tal constatação é feita através do art. 7º da CF/1988 prevendo um amplo rol de direitos a estes, restringindo os direitos previstos aos trabalhadores domésticos em apenas alguns incisos do mesmo dispositivo.

Independente da desigualdade ainda existente, o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal de 1988 assegurou aos empregados domésticos os seguintes direitos: salário mínimo; irredutibilidade de salário; décimo terceiro salário; repouso semanal remunerado preferencialmente aos domingos; férias anuais remuneradas com pelo menos um terço a mais do que o salário normal; licença gestante de 120 (cento e vinte) dias sem prejuízo do emprego e do salário; licença paternidade; aviso prévio de no mínimo 30 (trinta) dias; aposentadoria e integração à Previdência Social.

Ao tratar do tema, Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, em sua mais recente obra denominada O Novo Manual do Trabalho Doméstico, abordam o período da seguinte forma:

Todo o desenvolvimento do Direito do Trabalho no país, a contar das décadas de 1930 e 1940, não teve a aptidão de alcançar esse numeroso segmento de trabalhadores componentes da realidade laborativa brasileira, que se manteve em impressionante limbo jurídico até as décadas finais do século passado. A extensão do Direito do Trabalho, por sua vez, a esse segmento trabalhista peculiar fez-se em ritmo marcadamente lento, somente acentuando seus passos com a promulgação da Constituição de 1988. Nesse contexto, o cenário aberto pela Constituição da República é que permitiu deflagrar-se um processo crescente de resgate dessa profunda dívida civilizatória, de maneira a integrar a categoria dos empregados domésticos no universo de direitos e garantias característico do Direito do Trabalho. Esse processo de inclusão jurídica trabalhista encontrou seu ápice com a

Emenda Constitucional n. 72, de 2013, e seu diploma normativo regulamentador, a Lei Complementar n. 150, de 2015. (DELGADO, M e DELGADO, G, 2016, p.17)

De fato, com a entrada em vigor da Constituição Cidadã de 1988, os trabalhadores domésticos passaram a adquirir uma série de direitos trabalhistas que lhe garantiram maior segurança jurídica nas suas relações de trabalho/emprego e empregado/empregador, direitos estes que merecem ser discorridos, para que se faça uma análise da aquisição desses novos direitos (à época) e para que mais à frente se possa fazer um comparativo com as alterações legislativas recentes.

Com relação ao salário mínimo, não se tem grandes novidades, haja vista que a Constituição Cidadã veio garantir igualdade de direitos entre os trabalhadores rurais e urbanos, e inseridos eminentemente nestes últimos estão os trabalhadores domésticos, que tiveram este mesmo direito assegurado.

Afinal de contas, esta é uma das bases na qual está fundado o direito do trabalho brasileiro, e por este princípio o empregador não pode modificar o salário devido ao seu empregado, seja diminuindo-o ou mudando substancialmente a sua forma de pagamento.

Este princípio também consta expressamente no caput do Art. 468 da CLT: *“Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”*.

Portanto, por tal princípio, verifica-se que a constituição visou proteger os trabalhadores de modificações substanciais em seus salários, sendo apenas excepcionalmente permitida tais modificações através de autorização expressa em convenção ou acordo coletivo de trabalho, isto é o que está definido no inciso VI, c/c parágrafo único do artigo 7º, da CF/88.

Em relação do décimo terceiro salário, define Santos (1941d, p.7/42) da seguinte forma:

[...] a gratificação em apreço deve corresponder ao duodécimo da remuneração devida ao trabalhador no mês de dezembro de cada ano, por mês de serviço prestado ao mesmo empregador (art. 1º, § 1, Lei nº 4.090/1962). Assim, se o empregado trabalhar apenas dois meses no ano, ele receberá 2/12 (dois doze avos) da remuneração do mês, sem prejuízo da remuneração devida pelos serviços prestados. Se trabalhar oito meses, a relação será 8/12 (oito doze avos) e, se trabalhar todo ano, será integral.

Como dissemos, deve o empregado doméstico receber, cada ano, mais um salário – o décimo terceiro – no valor da remuneração integral (salário mais adicionais, se houver) do mês de dezembro. Se, por acaso, o patrão dispensar o doméstico sem motivo ou justa causa ou se ele se

demitir (sair espontaneamente do emprego) esta parcela lhe será devida, considerando o tempo de serviço no ano da rescisão do contrato de trabalho.

Já com relação aos repousos semanais remunerados, o art. 7º, inciso XV da CF/88 garante aos trabalhadores repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, não se referindo, portanto, aos feriados religiosos e civis.

Isto, portanto, não importou em prejuízos aos trabalhadores, pois vigia à época a Lei nº 605/49, que tratava exatamente sobre o repouso semanal remunerados nesses dias e também o pagamento de salários nestes mesmos feriados.

Ao tratar das férias anuais remuneradas, acrescidas de pelo menos 1/3 a mais do que o salário normal, este garantido no Art. 7º, inciso XVII, sabemos que cada trabalhador ao trabalhar durante 12 meses, terá direito ao gozo de férias, sendo estas acrescidas de uma remuneração de 1/3 de seu salário.

Tal direito não necessita de regulamentação, pois é de pleno conhecimento de que é autoaplicável. Este mesmo direito está estampado nos artigos 129 a 153 da Consolidação das Leis do Trabalho. Logo, parece-nos que não poderia pairar nenhuma dúvida ou interpretação equivocada deste importante direito ser ou não aplicada aos trabalhadores domésticos, já que estava estampada no parágrafo único do Art. 7º, mas até então havia controvérsia acerca da necessidade de aplicação da Lei nº 5.859/72.

Durante esse mesmo período, muitos juízes e até mesmo doutrinadores acreditavam que tal direito a férias anuais remuneradas deveria ser regulada ainda pela Lei nº 5859/72, que fixava o direito de férias a 20 (vinte) dias úteis ao ano nos termos da própria lei e não pelas normas da CLT e CF/88, o que acreditava-se ser um grande equívoco.

Com o intuito de pacificar tal discussão, o Poder Executivo editou o Decreto nº 71.885/73, que em seu art. 6º veio a regulamentar o direito de férias estabelecidas na então Lei de Domésticos de 1972, passando a estabelecer que as férias dos trabalhadores domésticos fossem reguladas nos termos da CLT, ou seja, estes trabalhadores domésticos passariam a ter o direito de férias de 30 (trinta), 24 (vinte e quatro), 18 (dezoito) ou 12 (doze) dias corridos, a depender do número de faltas contraídas no ano durante o período aquisitivo destas férias.

No tocante ao direito da licença-maternidade, pode-se dizer que este foi uma grande conquista para todas as trabalhadoras de nosso país, pois o prazo da licença à gestante foi ampliado de 84 para 120 dias, sendo garantidos ainda, segundo o art. 7º, inciso XVIII, CF, o direito ao emprego e salário.

Há ainda a possibilidade, através de acordos coletivos, convenções coletivas e sentenças normativas da Justiça do Trabalho, de que possa ser concedido mais 60 (sessenta) dias de folga, expirado o prazo da licença prevista na CLT. Tal possibilidade, no entanto, só é possível para as categorias convenientes.

Interessante é falar acerca do direito à licença paternidade, e para isso nos reportamos aos comentários de Santos (1941f, p.19/42):

Esta novidade do direito positivo brasileiro – bizarra para muitos – surgiu no “Projeto B da Constituição de 1988”, que concedia aos pais trabalhadores oito dias de descanso remunerado (tempo este reduzido para cinco dias quando da votação em Plenário do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias). Aqui entendemos que o dispositivo não é do tipo autoaplicável, contudo, podemos dizer, com segurança, que se trata de uma licença (à semelhança da licença à gestante) com garantia do emprego e do salário (ad instar da ausência ao serviço sem prejuízo do salário prevista no artigo 473, III, CLT) ao pai trabalhador, quando a sua mulher ou companheira tiver filho.

Havia à época duas correntes de interpretação do inciso XIX do artigo 7º da Constituição Federal: uma entendendo que a lei constitucional criou a licença-paternidade, mas não a regulamentou, ficando este direito diferido para quando fosse sancionada pelo Congresso Nacional uma lei ordinária, não podendo, contudo, o prazo ser inferior a cinco dias; outra corrente, mais liberal na interpretação – à qual nos filiamos –, entendeu que o empregado já podia usufruir desse direito desde 5 de outubro de 1988. Examinemos, com mais detalhe, a segunda hipótese. A Constituição da República estabelece que a licença-paternidade é direito dos trabalhadores e, apesar de constar do dispositivo a expressão “nos termos da lei” foi determinado pelo Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (art. 10, § 1º) que “até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias”.

Ora, como a natureza jurídica desse afastamento do serviço, sem prejuízo do emprego e do salário, é a mesma da licença à gestante (licença remunerada) e esta não depende de regulamentação, tínhamos de admitir que isto também ocorresse com relação à licença-paternidade.

O prazo da licença remunerada a lei já definira (cinco dias) e o destinatário desta garantia já sabíamos quem era (o trabalhador pai da criança); assim, nada faltava para tal licença ser concedida pelo patrão doméstico.

Quanto ao estado civil dos pais, a própria Constituição Federal veda, peremptoriamente, a distinção entre casados e não casados.

Pode-se dizer, que com relação ao aviso-prévio proporcional, a Constituição de 1988 inovou, considerando que a CLT dispunha de modo diferente acerca do assunto.

Com o instituto, visa-se evitar que tanto o empregador quanto o próprio empregado possam dar fim de forma abrupta a um contrato de trabalho por tempo indeterminado,

devendo ambas as partes, se assim decidirem, ter que comunicar o desejo de romper com o contrato com pelo menos 30 (trinta) dias de antecedência.

Ainda no rol de direitos adquiridos com a nova constituição, está uma série de direitos previdenciários, pois nessa nova ordem, o empregado doméstico passou a ser integrado à condição de segurado obrigatório, garantindo assim, não apenas direitos a ele, mas também aos seus beneficiários.

Essas prestações, as quais faziam jus o beneficiário e seus dependentes, passaram a ser as seguintes:

- a. Auxílio-doença;
- b. Aposentadoria por: 1) invalidez; 2) idade; 3) tempo de contribuição;
- c. Salário-Maternidade;
- d. Auxílio-Reclusão;
- e. Pensão por morte;
- f. Abono anual;
- g. Assistência social;
- h. Assistência reeducativa e de reabilitação profissional.

Todavia, um dos direitos mais discutidos e polêmicos, além de estar amplamente no anseio da categoria de trabalhadores domésticos, foi o direito ao Fundo de Garantia por tempo de serviço (FGTS), além do direito ao seguro-desemprego.

A Medida Provisória nº 1.986, de 13 de dezembro de 99, acrescentou uma série de dispositivos à Lei nº 5.859/1972, para que todo trabalhador doméstico tivesse, mesmo que de modo facultativo, acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e acesso também ao Segundo-Desemprego.

Neste caso, por se tratar de ato facultativo e voluntário por parte do empregador, esta norma jurídica, que na verdade era opcional, não possuindo poder de império, acabou por não produzir efetividade, impossibilitando que o trabalhador doméstico tivesse avanços na inclusão trabalhista que foi inaugurada com a Constituição de 1988.

Comentando a passagem desse importante período da história da legislação brasileira sobre os trabalhadores domésticos e o momento de transição que se deu mais adiante, Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, se reportam da seguinte forma:

Passados aproximadamente 18 anos da vigência da Constituição de 1988, novo diploma legal iria ampliar, de maneira significativa, o processo de cidadania que fora deflagrado pelo texto original da Constituição da República. Trata-se da Lei n. 11.324, publicada em 20.7.2006. A nova lei

iria acrescentar quatro novos direitos imperativos ao rol dos 12 direitos já existentes para essa categoria especializada. Também agregaria inovador incentivo fiscal em benefício do empregador doméstico, visando a favorecer a formalização trabalhista nesse particular segmento empregatício. (DELGADO, M e DELGADO G, 2016, p.20)

Tratando exatamente sobre esse momento importante de transição na legislação aplicada aos trabalhadores domésticos, Delgado (2015b. p. 406-407) nos faz a seguinte explanação:

A Lei n.11.324/2006(DOU de 20.07.06) fez nova extensão de direitos trabalhistas para a categoria doméstica: descanso remunerado em feriados (art. 9º da Lei n. 11.324/06, revogando exclusão constante no art. 5º da Lei n. 605/1949; 30 dias corridos de férias, para períodos aquisitivos iniciados após a data de sua publicação - 20.7.2006 (arts. 4º e 5º, Lei n. 11.324/06); garantia de emprego à gestante desde a confirmação da gravidez ate cinco meses após o parto (art. 4º -A, Lei n. 5.859/72, conforme Lei n. 11.324/06).

O novo diploma também 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” (art. 2º -A, Lei n. 5.859/72, conforme Lei n. 11.324/06). É que a oferta de tais bens, neste tipo de relação sociojurídica, tem evidente caráter instrumental, viabilizando a melhor prestação de serviços; não tendo fins retributivos, porém instrumentais, tais bens não poderiam mesmo ser descontados e nem somados ao montante salarial, para qualquer efeito (novo art. 2º - A, § 2º, Lei n. 5.859/72). Ressalva, contudo, a nova lei que poderão ser descontadas as despesas com moradia quando esta referir-se a local diverso da residência em que ocorra a prestação de serviço, e desde que tal possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes (art. 2º -A, § 1º, Lei n. 5.859/72, conforme Lei n. 11.324/06).

O mesmo diploma também criou incentivo fiscal para o empregador doméstico, permitindo-lhe deduzir do imposto de renda, desde o ano fiscal de 2006 (exercício 2007) e até o ano fiscal de 2011 (exercício 2012), as contribuições previdenciárias patronais mensais (inclusive sobre o 13º salário e terço de férias), respeitados o teto de um salário mínimo como salário de contribuição e o lançamento de um único empregado (arts. 1º e 8º da Lei n. 11.324/06). Finalmente promoveu certa desburocratização, autorizando o recolhimento em guia única, até 20 de dezembro, das contribuições previdenciárias relativas ao mês de novembro e ao 13º salário (art. 2º, Lei n. 11.324/06).

Passada também esta fase, a história da evolução legislativa dos direitos dos trabalhadores domésticos estava ainda por passar por sua mais profunda mudança, esta sim substancial e afirmativa, no sentido de que veio a consolidar praticamente todos os direitos trabalhistas dos domésticos já conquistados, além também de trazer inovações, que ampliariam, mais uma vez essas conquistas.

4. DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO APÓS A EC 72/2013

Quase 25 anos se passaram desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, para que enfim, pudesse o constituinte elevar os trabalhadores domésticos à qualidade de trabalhadores que podiam fazer jus ao nome da Constituição de “Cidadã”, pois era promulgada a Emenda Constitucional n. 72, que por sua vez foi publicada em 03 de abril de 2013.

Esta Emenda veio a consagrar 16 novos direitos à categoria dos trabalhadores domésticos, embora pendentes de regulamentação, que posteriormente viria a se tornar uma realidade com a aprovação da Lei Complementar n. 150, publicada em 02/06/2015. Tal Emenda trouxe igualdade de direitos trabalhistas entre empregados domésticos em relação aos trabalhadores urbanos e rurais.

Tanta foi à euforia e celebração pela aprovação da PEC, que, após a promulgação da Emenda 72/2013, muitos chegaram a denominá-la de a nova Lei Áurea, tamanho os avanços econômicos e principalmente sociais que esta trouxe no âmbito do trabalho doméstico no Brasil.

Há de se considerar que de fato foi dado um grande passo no sentido de se resgatar no seio da categoria dos domésticos o sentimento de igualdade entre trabalhadores, acabando assim com tratamento diferenciado que perdurava ao longo do tempo, suprimindo dos trabalhadores domésticos sua dignidade como pessoa e como trabalhador mesmo.

Com a promulgação da Emenda, passaram a vigorar no rol dos direitos do Art. 7º, CF/88, a proteção contra despedida sem justa causa, seguro-desemprego, FGTS, salário não inferior ao mínimo para trabalhadores que recebem sua remuneração variável, adicional noturno, proteção do salário, salário-família, jornada de trabalho de 08 horas diárias e 44 horas semanais, horas extras, redução dos riscos inerentes ao trabalho, auxílio-creche, reconhecimento de Acordos e Convenções Coletivos de Trabalho, seguro contra acidentes de trabalho, proibição de discriminação, proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre para menores de dezoito anos, e proibição de todas as formas de trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

Reconhecido os avanços trazidos com a Emenda 72/2013, muitos desses direitos acima elencados e com louvores recebidos por toda a sociedade, em especial a própria categoria de trabalhadores domésticos (que seria a grande beneficiada com o alargamento do rol dos direitos contidos no Art. 7º da CF/88) padeciam de regulamentação.

Com a regulamentação de muitos desses direitos por se fazer, iniciou-se uma ampla polêmica e debates jurídicos acerca dessa regulamentação, pois parte da doutrina defendia a tese de que precisaria sim que uma legislação infraconstitucional superveniente fosse editada para que conferisse eficácia a todos esses novos direitos adquiridos.

Outra parte da doutrina defendia a tese de que as normas contidas na Emenda eram de aplicação imediata para vários desses direitos, haja vista defender que já havia larga norma infraconstitucional tratando de diversos temas esculpidos na Emenda.

A polêmica enfim, teve seu fim com a edição da Lei Complementar nº 150, publicada no dia 02 de junho de 2015 e que veio não somente regulamentar os diversos direitos previstos no Art. 7º da CF acrescentados pela Emenda nº 72/2013 como também revogar a antiga Lei de Domésticos.

A Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, é aplicada a todos os trabalhadores domésticos, excetuando sua aplicação às chamadas diaristas, estas sem o devido reconhecimento como empregadas domésticas. A lei ainda abrange todos os direitos dos trabalhadores domésticos obtidos anteriormente à EC 72/2013 e também depois desta, trazendo mais uma vez, uma série de inovações para a categoria dos trabalhadores domésticos, além de diversas inovações legislativas.

5. A NOVA LEI DE DOMÉSTICOS E SUAS INOVAÇÕES

A nova Lei de Domésticos de fato trouxe muitos avanços no campo da legislação doméstica no Brasil, tanto no sentido de trazer estabilidade jurídica nas relações empregado/empregador quanto no sentido de dar maior humanização no trabalho desses profissionais, com normas de proteção à saúde, maiores garantias de condições de trabalho, além de trazer enorme contribuição social, já que a nova lei também veio de certa forma fazer uma virada de página na história da modalidade de trabalho doméstico no Brasil, que por décadas sempre foi estigmatizado como um trabalho subalterno, restrito à pessoas de pouca escolaridade, onde a única opção que lhe restou foi optar pelo serviço como doméstica(o).

Como se pode ver muito se mudou e ainda mudará à medida que a Lei Complementar nº 150/2015 for sendo cada vez mais incorporada às práticas trabalhista no seio da sociedade brasileira.

A começar pela definição de empregado doméstico, a nova Lei assim o definiu em seu Art. 1º:

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.

Pode-se depreender deste conceito original de trabalhador doméstico, que o empregador doméstico é aquela pessoa, também física, que contrata os serviços de determinado trabalhador doméstico, além deste empregador poder ser também um conjunto de pessoas físicas que contratam determinado doméstico, como por exemplo, uma família.

Pode-se dizer agora, quanto ao conceito de trabalhador doméstico, que este é muito semelhante ao conceito aceito pela maioria da doutrina mesmo antes da entrada em vigor da nova lei de domésticos, pois possuía quase que os mesmos parâmetros do novo conceito. Falando sobre o conceito de empregado doméstico, anterior à nova lei, Garcia (2011, p. 106) disse:

[...] na realidade, pode-se entender que o empregado doméstico presta serviços, de natureza não econômica, à pessoa física ou à família, para o âmbito residencial destas. É doméstico não só o empregado que exerce funções internamente, na residência do empregador, como de limpeza, de faxina, de cozinhar, cuidando de crianças ou idosos, mas também o jardineiro, o vigia da casa, o motorista etc.

A começar pelas primeiras mudanças introduzidas pela lei, a redação do artigo 1º de cara já pacífica, mesmo que implicitamente, ao dizer que empregado doméstico é alguém que presta serviços no âmbito doméstico por mais de 2 (dois) dias por semana, uma antiga discussão acerca do que é a diarista, pois anteriormente, ficava a cargo dos tribunais, nas diversas decisões que discutiam vínculo empregatício, dizer se estava caracterizada a relação de trabalho doméstico ou não. Agora, a lei explicitamente já diz, que para ser considerado empregado doméstico, precisa prestar estes serviços por mais de 2 dias na semana.

Não que isso vá acabar de uma vez por todas com as demandas judiciais e discussões acerca desta caracterização, mas sabe-se que pelo menos hoje, já há um marco para parâmetro para se definir se determinado vínculo é ou não de trabalho doméstico.

Acerca disso, podemos afirmar que de fato há maior segurança jurídica no tocante ao tema, já que antes da nova lei, como já dissemos anteriormente, ficava a cargo dos tribunais estabelecerem estes parâmetros para definir se um trabalhador doméstico tinha ou não vínculo quanto ao elemento da habitualidade. Vejamos decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA. A jurisprudência desta Corte está consolidada 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. No caso, a reclamante trabalhava até dois dias por semana para a reclamada. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 175400-77.2013.5.13.0004 , Relator Desembargador Convocado: Gilmar Cavalieri, Data de Julgamento: 03/06/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/06/2015)

6. NOVAS REGRAS APLICADAS AOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS

Trataremos agora das mudanças introduzidas pela nova lei, mais especificamente acerca dos novos direitos introduzidos por ela.

6.1 HORAS EXTRAS

Segundo a nova lei, quando a jornada de trabalho do doméstico exceder 8 horas diárias ou 44 horas semanais, assim como também a jornada normal prevista para o contrato de tempo parcial, estas horas serão consideradas extraordinárias e, portanto, estarão passíveis de serem remuneradas, acompanhadas do acréscimo de no mínimo 50% do salário-hora (art. 59, CLT e art. 2º, caput e § 1º da LC nº 150/2015).

No caso destas horas extras serem horas trabalhadas em domingos ou feriados, estas devem ser acrescidas de 100% com base no salário-hora do trabalhador doméstico, conforme também prevê o artigo 2º, § 8º, da LC nº 150/2015.

Aos empregadores domésticos há uma exigência feita pela lei, que é a possibilidade de compensação das horas extras trabalhadas serem compensadas no mesmo mês ou pagas no mês seguinte ao trabalhador, ou até, de serem compensadas em até no máximo 1 ano.

No caso do empregado doméstico ter que viajar com o empregador/patrão, o empregador pode compensar as horas extras cumpridas pelo empregado em outro dia diverso, no entanto, deverá incidir 25% de adicional em sua remuneração.

Nestas viagens, não pode o empregador descontar do salário do doméstico em despesas com alimentação e hospedagem, por exemplo, devendo estas correrem todas por sua conta.

Na hipótese do término do contrato de trabalho e não havendo sido pagas as horas extras devidas, bem como os adicionais de viagem, estes devem ser calculados com base no dia da rescisão do contrato.

6.2 CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

A nova lei estabeleceu que o registro de ponto do empregado seja a partir de agora registrado, seja por meio manual, mecânico, segundo está previsto no art. 12 da LC nº 150/2015.

Diferentemente da CLT, que exige somente o controle da jornada de trabalho em locais que possuem mais de 10 (dez) empregados (§ 2º do art. 74), esta exigência visa a resguardar, tanto o empregado quanto o empregador do trabalhador doméstico, que assim possuirão meios de prova para eventuais questões judiciais, se preciso for.

6.3 EMPREGADO RESIDENTE NO LOCAL DO TRABALHO

Apesar de ser uma hipótese hoje não tão comum, já que vai se tornando cada vez mais raro esse tipo de relação com o trabalhador doméstico, mas que de certa forma ainda subsiste como resquício de um antigo modo de trabalho pautado numa questão social histórica, quanto à este aspecto, a nova lei definiu que o empregado que reside no local de trabalho não deve laborar nos seus intervalos de jornada de trabalho, bem como nos domingos, feriado civis e religiosos, pois deve ter preservado seu direito à repouso garantidos da CLT e na nova Lei e a este tempo, não computa-se como tempo de serviço prestado ao empregador, é o que definiu o Art. 7º, §2º da Lei Complementar nº 150/2015.

6.4 DURAÇÃO DO TRABALHO

A própria Constituição estipula em seu Art. 7º, inciso XIII, que a jornada de trabalho de um trabalhador deve obedecer ao padrão de 8 horas diárias e 44 horas semanais e a Lei Complementar 150/2015 segue este mesmo princípio, apenas com a ressalva de que prevê jornada de trabalho diferenciada para aqueles trabalhadores domésticos que tiverem contrato de trabalho com jornada parcial, prevista na Lei. Estes devem trabalhar até 5 horas diárias, obedecendo, portanto, a limitação máxima da CF/88 e seguida também na CLT.

Sobre a duração do Trabalho, trazemos o ensinamento de Merísio (2013. p. 41), o qual ensina:

A limitação da jornada de trabalho atende a quatro tipos de fundamentos principais: biológico, econômico, social (cultural) e ético (moral espiritual). O fundamento biológico se baseia no fato evidente de que o organismo humano se desgasta rapidamente diante da repetição de jornadas extenuantes. O excesso de jornada de trabalho é fator severo de risco de acidentes de trabalho. Esse fundamento, de forma isolada, não garante a dignidade humana inerente ao trabalho, pois até mesmo o escravo não pode trabalhar de forma ilimitada.

6.5 PERÍODOS DE DESCANSO

A CLT estipula que os períodos de descanso sejam de no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas, para jornadas de trabalho que excedam 6 horas diárias, salvo a existência de acordo coletivo que permita que o descanso seja maior que 2 horas.

A nova lei estipula as mesmas regras de descanso de no mínimo 1 e no máximo 2 horas de descanso, com uma especificidade que está presente, que é a redução deste tempo para 30 minutos, no caso de haver estipulação por escrito desta redução entre empregador e empregado através de acordo em contrato de trabalho (Art. 13, LC 150/2015).

Também é prevista a adoção de jornada de 12 horas por 36 horas de descanso, na hipótese de haver acordo entre as partes, sendo que o empregador pode indenizar o intervalo para descanso, ao invés de conceder ele.

Seguindo o padrão da CLT, há a previsão de intervalo interjornada de 11 horas consecutivas entre uma jornada de trabalho e outra (art. 66 CLT) e de 24 horas também consecutivas no final de semana (art. 67 CLT), devendo estas dos finais de semana coincidirem preferencialmente aos domingos.

6.6 FÉRIAS REMUNERADAS E SEU ABONO

A lei 5859/72 já previa as férias remuneradas aos trabalhadores domésticos acrescidas de 1/3, sendo que a novidade trazida pela lei 150/2015 está na possibilidade de que hoje este período de 30 dias possa ser parcelado em 2 períodos, sendo um deles de, no mínimo, 14 dias consecutivos, é o que diz o Art. 17, § 2º da lei.

Outra novidade são as férias devidas aos empregados domésticos de contrato de trabalho de tempo parcial, onde estes poderão usufruir férias de no máximo 18 dias para cada ciclo de 1 ano do contrato de trabalho, com base na tabela de horas do Art. 3º, §3º da nova lei.

Outra curiosidade é o caso dos empregados que residem com os empregadores. A lei estipula que estes empregados podem gozar de seu período de férias, podendo permanecer na

residência onde trabalham, no entanto, sem desenvolver suas atividades laborativas. Caso elas ocorram, as férias deste trabalhador devem ser interrompidas.

6.7 PROTEÇÃO CONTRA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA

Este direito foi adquirido pelos trabalhadores domésticos com a promulgação da Emenda 72/2013, que incorporou no rol de seus direitos esta garantia, denominada de dispensa sem justa causa.

A CLT não traz um conceito específico sobre o que é justa causa, ela apenas discrimina um rol de faltas praticadas tanto pelo empregado (Art. 482, alíneas “a” à “l”) quanto pelo empregador (Art. 483, alíneas “a” à “g” e §§) e que justificam a rescisão do contrato de trabalho por uma das partes que se sentir prejudicada.

O Art. 27 da Lei Complementar nº 150/2015 trouxe um rol taxativo de motivos que justificam a dispensa por justa causa e também a rescisão indireta do contrato de trabalho, o que afasta a aplicação dos art. 482 e 483 da CLT.

6.8 AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

O direito ao aviso prévio, que é garantido tanto ao empregado quanto ao empregador, na redação original da Constituição Federal, já havia sido estendido aos trabalhadores domésticos. Com a nova Lei, o que ocorreu foi à normatização deste instituto, agora em lei devidamente reconhecendo e reafirmando este direito.

Com a promulgação da Constituição de 1988, foram revogados os incisos do artigo 487 da Consolidação das Leis do Trabalho, afastando assim o aviso prévio de acordo com as regras de tempo de serviço/periodicidade do pagamento do salário, criando então o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço na mesma empresa, nos termos do art. 7º, inc. XXI.

O prazo previsto para que o empregado possa avisar seu empregador acerca da intenção de deixar o trabalho permanece o de 30 dias, conforme assim ainda entende o Ministério do Trabalho e Emprego, que já emitiu parecer sobre o assunto, sendo que tal interpretação é plenamente aceita no meio jurídico.

Caso o empregador dispense o empregado sem o devido aviso/comunicação prévia, este empregador deve pagar ao empregado uma indenização no valor correspondente ao aviso não concedido e da mesma forma o empregado que deixar o emprego sem comunicar essa atitude ao patrão com a antecedência de 30 dias, poderá também responder pelos prejuízos

que este causar ao seu empregador. Esta indenização não poder exceder o valor que receberia o empregado se dispensado fosse sem motivo e sem pré-aviso.

Estas regras de aviso prévio da responsabilidade por parte do empregador estão previstas no caput e §§ 1º, 2º e 3º do art. 23 da Lei Complementar nº 150, de 2015, estando o aviso devido pelo empregado contemplado no caput e §§ 4º e 5º do mesmo artigo e diploma legal.

6.9 SEGURO DESEMPREGO

A Lei Complementar 150/2015 não chegou a fazer nenhuma menção explícita com relação às hipóteses de pagamento de seguro-desemprego na ocorrência de rescisão indireta, apenas estando restrita à hipótese de dispensa sem justa causa do trabalhador (art. 26, caput, e 28, I, LC n. 150/2015).

Em que pese o silêncio da Lei, não pode haver qualquer dúvida no sentido da possibilidade de pagamento ao empregado doméstico da verba de Seguridade Social, caso o empregado doméstico tenha seu contrato de trabalho rescindido por grave infração praticada pelo empregador.

É que se trata o caso de uma hipótese de ruptura do contrato de trabalho ocasionando claro desemprego involuntário, conforme exigido pela Constituição (art. 7º, II, CF/88), sendo, portanto, a rescisão indireta, equiparada para todos os fins rescisórios, à dispensa injusta deste empregado.

6.10 PROTEÇÃO AO SALÁRIO

Desde a promulgação da Constituição cidadã de 1988, o direito à irredutibilidade do salário já era garantido aos trabalhadores domésticos. No entanto, a partir da EC 72/2013 este direito ganhou uma amplitude maior, pois além da irredutibilidade do salário, a redação da emenda trouxe outras garantias para o doméstico, como a proibição de retenção do salário, sua impenhorabilidade e também a sua integralidade.

No que tange à retenção do salário do empregado doméstico, o empregador doméstico está impedido de retê-lo, seja de forma integral ou até mesmo parcial, sem a devida autorização legal ou judicial, constituindo inclusive crime esta retenção se ela se der de forma dolosa, segundo o art. 7º, inc. X, da CF c/c 203 do Código Penal.

6.11 DESCONTOS NO SALÁRIO

Via de regra, o salário do empregado doméstico é “intocável”, tendo plenas garantias de impenhorabilidade, integralidade, irredutibilidade e garantia de proibição de retenção, no entanto, a lei estabelece exceções que devem ser observadas.

Antes da edição da Lei Complementar 150/2015, não havia regra expressa proibindo os descontos feitos por empregador doméstico no salário de seu empregado e, portanto, entendia-se que, poderiam ser feitos pelo empregador descontos de qualquer natureza, desde que autorizados pelo empregado.

Esta permissão foi expressamente vedada pela nova lei, pois esta agora prevê a proibição de todo e qualquer desconto relativos à, por exemplo, despesas com higiene, moradia de um modo geral, vestuário, uniformes, alimentação etc. Estas proibições estão agora previstas no art. 18, caput da nova lei.

No entanto, há previsão legal permitindo que sejam realizados descontos apenas a título de planos de saúde hospitalar, planos odontológicos, previdência privada e seguro de vida, se assim possuírem e permitirem (Art. 18, §1 LC 150/2015), tendo estes descontos que serem limitados ao percentual de 20% sobre o salário do empregado.

6.12 RECONHECIMENTO DE ACORDOS COLETIVOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

A redação original da Constituição Federal de 1988 garantiu aos trabalhadores domésticos o direito de greve, no entanto foi omissa quanto ao reconhecimento de acordos e convenções coletivas de trabalho, portanto, não se permitia este reconhecimento por ausência de previsão constitucional/legal.

No entanto, veio a EC 72/2013, que permitiu a aplicação do art. 7º, inciso XXVI da CF/88 aos trabalhadores domésticos.

Portanto, agora, já há previsão de reconhecimento destes acordo e convenções coletivas para que se possa dar possibilidade de empregadores e empregados discutirem e estipularem condições de trabalho melhores para a categoria, condições estas que podem ir além das previstas na CLT.

6.13 MULTA POR DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA - FUNDO COMPENSATÓRIO

Interessante inovação da lei complementar em análise foi à criação e regulamentação de uma multa devida para as hipóteses de dispensas imotivadas. No caso dos trabalhadores

urbanos e rurais, os mesmos recebem a multa no valor de 40% do valor total dos depósitos do FGTS na hipótese de ocorrência de dispensa imotivada.

No caso do trabalhador doméstico, deverá então o empregador realizar o depósito de 8% devidos na conta vinculado do trabalhador sobre a remuneração do mês anterior a título de FGTS e assim constituir o fundo compensatório com uma alíquota mensal de 3,2% a título de multa que será levantado pelo trabalhador na hipótese e ocorrência de dispensa imotivada.

Se houver justa causa ou pedido de demissão, o montante depositado referente à multa retornará ao empregador.

6.14 DISPENSAS POR JUSTA CAUSA E CASOS DE RESCISÃO INDIRETA

A dispensa por justa causa ou a própria rescisão indireta, são espécies de extinção do contrato de trabalho.

Também constitui inovação jurídica na nova lei o fato desta estabelecer as hipóteses de dispensa do trabalhador por justa causa, no caso do cometimento de uma das condutas previstas agora no Art. 27, caput da LC 150/2015, que são as seguintes hipóteses:

1. Submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado;
2. Prática de ato de improbidade;
3. Incontinência de conduta ou mau procedimento;
4. Condenação criminal do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
5. Desídia no desempenho das respectivas funções;
6. Embriaguez habitual ou em serviço;
7. Ato de indisciplina ou de insubordinação;
8. Abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 (trinta) dias corridos;
9. 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;

10. 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;

11. Prática constante de jogos de azar.

Partindo deste conceito, podemos dizer sinonimamente à justa causa, que as faltas graves cometidas pelo empregador e que agora configuram hipótese de rescisão indireta, estão previstas no parágrafo único do mesmo art. 27 da LC 150/2015, que são no caso de:

1. O empregador exigir serviços superiores às forças do empregado doméstico, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;
2. O empregado doméstico for tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante;
3. O empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável;
4. O empregador não cumprir as obrigações do contrato;
5. O empregador ou sua família praticar, contra o empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama;
6. O empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
7. O empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5^a da Lei no 11.340, de 7 de agosto de 2006.

6.15 DIREITO A FGTS

Desde que foi instituído em 1966, pela Lei n. 5.107, o FGTS era devido apenas aos trabalhadores urbanos, sendo necessário que estes fizessem de modo escrito a adesão ao sistema do FGTS.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, os empregados rurais passaram a ter o direito ao fundo, onde o mesmo passou a ser obrigatório, tanto para os trabalhadores urbanos quanto para os rurais, já não mais dependendo de requisição escrita destes trabalhadores, segundo a redação do art. 7º, IV, CF/88.

A mudança real veio a se dar com a promulgação da EC n. 72/2013, que exigiu que os empregados domésticos do país fossem inscritos no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, após regulamentação em lei posterior.

Essa norma posterior acabou sendo a LC nº 150, de 1º de junho de 2015, que estipulou o prazo de 120 dias, a contar da sua vigência, para que se desse o início da inserção de todos os empregados domésticos formais no sistema do Fundo de Garantia, segundo os arts. 21, 31, 34, IV e V, e §7º.

Portanto, a partir da data acima citada, os empregados domésticos do país passariam a se tornar titulares de contas vinculadas do Fundo de Garantia, em virtude do vínculo de empregados domésticos que tinham.

6.16 SALÁRIO FAMÍLIA

Com a Emenda Constitucional nº 72/2013 promulgada, os trabalhadores domésticos passaram a ter direito ao salário-família, sendo este benefício garantido pela Previdência Social, nos termos do Art.18, alínea “f”, da Lei nº 8.213/1991 à todos àqueles inscritos como beneficiários no INSS, segundo a lei, para colaborar com o trabalhador no sustento dos filhos ou enteados.

A lei estipula um período de carência para que todo trabalhador possa perceber o salário-família, segundo o art.26 da mesma lei acima referendada. No entanto, o empregado doméstico não está sujeito a este período de carência, ou seja, ter contribuído por determinado tempo para o INSS, sendo apenas necessário que este trabalhador esteja trabalhando com carteira assinada como trabalhador doméstico e que tenha filho ou equiparado como enteados ou equiparados até 14 anos de idade ou inválido de qualquer idade, nos termos do art. 66, da mesma lei.

6.17 SEGURO CONTRA ACIDENTE DE TRABALHO

Finalizando o conjunto de regras protetivas ao trabalho doméstico, consideremos a previsão da lei acerca das normas relativas ao acidente de trabalho, assim como as que também se destinam à redução dos riscos destes acidentes.

Para isso, é necessário haver segurança conferida para a mão de obra contra as consequências dos possíveis acidentes e doenças que também possam estar relacionadas ao trabalho, estes eventos, que então podem surgir na execução dos serviços nos lares de cada um dos empregadores domésticos.

Em virtude disso, o empregador doméstico, assim como o empregador comum que emprega qualquer mão-de-obra regularmente, paga uma taxa de acidente do trabalho para o órgão previdenciário (INSS), para então o seu empregado receber os benefícios que a Previdência Social garante a todo trabalhador que se acidente ou que adquira doença profissional.

Se o trabalhador doméstico vier a sofrer algum acidente de trabalho e este estiver recebendo devidamente seu auxílio-acidente, o contrato de trabalho deverá ser suspenso e o tempo em que este trabalhador estiver afastado é considerado como tempo de serviço, tanto para efeito de indenização com base no parágrafo único do art. 4º, CLT, como para depósito do FGTS, pautado no art. 28, do Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1990.

6.18 SIMPLES DOMÉSTICO

Com o propósito de facilitar a vida dos empregadores domésticos com relação à administração e gestão do contrato de trabalho dos seus empregados domésticos, a Lei Complementar 150/2015 criou o Simples Doméstico, que constitui o documento destinado aos recolhimentos das contribuições mensais devidas ao INSS pelo empregador e empregado, bem como também as devidas à Secretaria da Receita Federal, como imposto de renda da pessoa física, caso seja devido pelo empregado. Com a criação dessa figura na Lei, passou a existir uma só guia de arrecadação para essas obrigações do empregador doméstico.

Com o objetivo de viabilizar esta simplificação no cumprimento das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas do novo contrato de trabalho doméstico, o legislador, mediante a criação do instituto denominado Simples Doméstico procurou dar solução ao parágrafo único do art. 7º, pois segundo Amorim (2013, p. 27), *a simplicidade das relações domésticas, constituída por um empregador pessoa física, reclamaria ainda a necessidade de simplificação da tributação e recolhimento de encargos.*

Este instituto é na verdade, falando de modo prático, de um programa virtual de cadastramento de dados contratuais do empregado, bem como também de seu empregador, que recebe de modo contínuo e permanente os dados do contrato de trabalho de empregados e empregadores ao longo do contrato e que realiza a emissão de uma guia única de arrecadação de periodicidade mensal, relacionada aos recolhimentos trabalhistas, previdenciários e fiscais inerentes aos contratos de trabalho mantidos e devidos pelo empregador doméstico.

7. POSICIONAMENTOS CONTRÁRIOS À LEI COMPLEMENTAR 150/2015.

7.1 PRINCIPAIS CRÍTICAS

Considerando as grandes mudanças e transformações introduzidas nas relações de trabalho doméstico pela Lei Complementar nº 150/2015 e que estas tiveram grande repercussão na sociedade, parcelas da sociedade acreditam que estas mudanças, ao invés de produzirem todos os efeitos desejados, podem na verdade ter conseqüências negativas, produzidas pelas profundas mudanças que a lei trouxe.

No meio desta discussão, estão também os empregados domésticos, que na sua imensa maioria, estão comemorando todas as mudanças introduzidas pela nova lei, pois a mesma de fato manteve muitos direitos, alguns já previstos anteriormente na legislação passada e em outras normas, mas também ampliou outros, trazendo novos direitos ainda não previstos.

Estas garantias foram todas na sua imensa maioria positivas, na medida em que trarão estabilidade e segurança jurídica nas relações de trabalho entre empregador e empregado.

Parcela dos que criticam a nova lei defende o discurso de que por mais que o legislador tenha tido a melhor das intenções em promover tantas mudanças e introduzir tantos direitos e garantias à categoria dos empregados domésticos, é impossível se prever de imediato as conseqüências socioeconômicas destas mudanças.

Estes defendem a ideia de que seria necessário se fazer um estudo socioeconômico para que se tentasse aferir os reais efeitos da nova legislação frente às mudanças trazidas com a nova regulamentação. Aliado a isto, está o momento pelo qual o país inteiro passa de crise e recessão econômica, aliada ainda a uma crise política e que afeta a sociedade como um todo, já que em meio a esta crise, o próprio contrato de empregados domésticos fica mais oneroso, ainda mais acrescido de mais direitos que impliquem em aumento de custos para o empregador.

Isto pode gerar uma mudança no mercado de preferência por diaristas, ao invés de contratações de empregados domésticos, primeiro pelo alto custo para o empregador com as novas regras e depois por conta das novas relações de emprego mesmo, que implicam em novas posturas, práticas, hábitos etc.

Puxado por tudo isso, pode acontecer de que essas mudanças desestimulem os antigos patrões de manterem seus empregados domésticos e pretensos novos empregadores desistam de efetivar novas contratações, provocando o aumento do desemprego entre os

profissionais empregados domésticos, que poderão perder seus postos de trabalho e ainda vê aumentar o número de contratações de diaristas, que na maioria das vezes acaba sendo uma mão de obra menos qualificada e que também não é alcançada pelas garantias devidas ao trabalhador doméstico formalizado.

Com o aumento do desemprego entre os empregados domésticos, há ainda a possibilidade de se ter aumentado o número de profissionais empregados domésticos no mercado informal, empregados estes que podem acabar se sujeitando a viverem como “empregados” na informalidade, justamente para manterem seus empregos ou para sobreviverem e manterem suas necessidades básicas em troca de um salário, mas sem as garantias devidas ao doméstico formal.

Ainda há o fator quebra de paradigmas, onde os empregadores e empregados terão de se adaptar às novas realidades impostas pela nova lei, que em muitos aspectos modificam consideravelmente o ambiente de trabalho, a forma de se relacionar com o empregado, a forma de se realizar o controle de jornada de trabalho, a melhor forma de garantir o repouso do empregado dentro do ambiente de trabalho sem que se interrompa este tempo etc.

Estes são apenas os principais questionamentos dentro daqueles que defendem as implicações negativas desta nova legislação. Há patrões que ainda não sabem como se portar dentro desta nova realidade e também de se proteger com vistas a evitar possíveis questionamentos judiciais que poderão enfrentar.

Estas implicações fazem com que muitos pensem ser bastante difícil a aplicação da lei na prática, pois a lei acabou por trazer para dentro da relação de emprego doméstico, que pela sua própria natureza é uma relação com suas peculiaridades e especificidades, situações que até então eram típicas apenas das relações de emprego comuns dos demais empregados de um modo geral.

Clarice Spitz, em um artigo publicado no site “O Globo” (BRASIL. O Globo, em 07/06/2015), informou que:

O IBGE realizou uma pesquisa em maio deste ano a respeito do emprego doméstico com relação aos três primeiros meses. E o resultado da referida pesquisa foi que, em decorrência da crise econômica, 90 mil pessoas passaram a ser empregadas domésticas. Assim, esse número representaria um aumento de 1,6% na classe dos empregados domésticos.

Na pesquisa foram incluídas também as diaristas, apesar destas não serem consideradas empregadas domésticas, pode-se verificar que o número de empregados domésticos aumentou. A pesquisa também leva a concluir que, a mesma crise que empurrou

muitas pessoas a se aventurarem e ingressarem no mercado de empregados domésticos, é a mesma crise que pode, a partir da entrada em vigor da nova lei, levar muitos empregadores domésticos a deixarem de contratar empregados domésticos e darem preferência para a contratação de diaristas, devido, como já explanado, ao aumento excessivo dos encargos para a classe patronal.

A depender de como os empregadores reagirão diante desses novos desafios, de como o país enfrentará esta crise e por quanto tempo ela irá durar, pode haver um quadro de instabilidade muito grande, o que pode fazer com que muitas empregadas migrem para os trabalhos de diaristas.

7.2 O CONSIDERÁVEL AUMENTO DOS CUSTOS COM O EMPREGADO DOMÉSTICO

Sem dúvida, uma das maiores críticas e preocupações advindas dos empregadores é referente ao aumento do custo para se contratar um doméstico e não à toa, isto é extremamente relevante.

Um levantamento feito pelo Jornal o Dia (Brasil. JORNAL O DIA, 03/06/2015), fez um estudo do quanto de impacto isto terá nos custos do empregador para estas contratações e no trabalho chegou-se aos valores da tabela abaixo representada, para empregados que recebam o valor de R\$ 953,47 (novecentos e cinquenta e três reais e quarenta e sete centavos), valor do salário-mínimo regional em alguns estados:

CUSTO MENSAL	ANTES DA LEI	DEPOIS DA LEI
SALARIO BRUTO	R\$ 953,47	R\$ 953,47
INSS EMPREGADOR	R\$ 114,42 (12%)	R\$ 76,28 (8%)
FGTS	0	R\$ 76,28
MULTA RESCISÓRIA	0	R\$30,51
SEGURO ACIDENTE	0	R\$ 7,63
VALE TRANSPORTE	R\$ 149,60	R\$ 149,60
DESCONTA VALE	- R\$ 57,00	- R\$ 57,00
CUSTO TOTAL	R\$ 1.160,49	R\$ 1.236,77
TOTAL DE ENCARGOS	R\$ 190,70	R\$ 266,98

Se tomarmos por base o salário mínimo atual de R\$ 937,00 (novecentos e trinta e sete reais) mensais, e calcularmos o custo aproximado de alguém que mantém contratado um empregado doméstico que possui uma jornada de trabalho de 44 horas semanais, levando ainda em consideração os custos com um empregado doméstico em substituição ao empregado regular durante o seu período de gozo de férias, podemos chegar aos seguintes valores calculados:

Demonstrativo dos Valores Devidos		
Descrição	Base de Cálculo	Valor a Recolher
FGTS Mensal (8,0%)	R\$ 937,00	R\$ 74,96
FGTS Compensatório (3,2%)	R\$ 937,00	R\$ 29,98
Contribuição Previdenciária do Empregador (8,0%)	R\$ 937,00	R\$ 74,96
Seguro Contra Acidentes de Trabalho - GILRAT (0,8%)	R\$ 937,00	R\$ 7,50
Contribuição Previdenciária do Empredo (8,0%)	R\$ 937,00	R\$ 74,96
Despesas Anual		
Salários	10.344,48	
13 Salário	937,00	
Adicional de Férias (1/3)	312,33	
Substituição de Férias	1.249,33	
Documento de Arrecadação do eSocial - DAE	3.410,68	
Vale-transporte (02 passagens diárias ao custo médio de R\$6,00 ao dia)	1.656,00	
Alimentação (R\$10,00 por dia)	2.760,00	
TOTAL	20.669,82	

Com isso, este empregador doméstico, levando em consideração todos estes cálculos, terá um custo anual para com seu empregado doméstico de **R\$ 20.669,82 (vinte mil seiscentos e sessenta e nove reais e oitenta e dois centavos)**.

Convém observar que este não é um custo baixo para quem não tem a intenção de contratar alguém para não produzir dividendos, como alguém que contrata um trabalhador regular.

Digno de nota é a recente pesquisa divulgada pela Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados – SEADE -, do Estado de São Paulo, publicada em 19.04.2017:

Estudo realizado pela Fundação Seade, a partir das informações da Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de São Paulo, mostra que, em 2016, as mulheres representavam a quase totalidade dos empregados domésticos (96,9%), realizando, principalmente, atividades de serviços

gerais, contratadas como mensalistas, com ou sem carteira de trabalho assinada, e diaristas.

De acordo com os resultados, após forte redução nos três anos anteriores, o nível de ocupação nos serviços domésticos aumentou 3,4%, fazendo com que a parcela de mulheres inseridas nesse tipo de atividade passasse para 14,1% do total de ocupadas.

Esse crescimento, que se deveu basicamente ao aumento de diaristas (12,6%), pode estar associado às dificuldades geradas pela crise na economia, situação que leva algumas famílias a optarem por uma relação sem vínculo empregatício com a profissional responsável pelos cuidados da casa e/ou família e com menor frequência na realização de seus serviços. Do ponto de vista da trabalhadora doméstica, a falta de oferta de postos em empresas faz com que ela retorne ou permaneça nos serviços domésticos.

Quanto ao perfil das empregadas domésticas, predominam baixa escolaridade (43,4% possuem apenas o fundamental incompleto), faixas etárias mais elevadas (as trabalhadoras com 40 anos e mais passaram de 29,7% para 72,2%, entre 1992 e 2016), negras (52,9% do total) e com maiores responsabilidades na condução de suas próprias famílias (50,9% são cônjuges e 39,6% chefes no domicílio em que residem).

Essas características estão relacionadas, em grande medida, à falta de renovação da mão de obra que se dedica a essa atividade. O trabalho doméstico deixou de ser a principal forma de entrada no mercado de trabalho para as jovens de baixa renda. O aumento do nível de escolaridade das jovens ampliou suas opções de escolha por uma ocupação, permitindo-lhes dar preferência àquelas com maiores chances de progresso e status profissionais, que oferecem mais ou melhores benefícios e maior remuneração.

Embora, entre 2015 e 2016, tenha aumentado a proporção de empregadas domésticas da RMSP que residiam e trabalhavam na mesma cidade (de 78,8% para 79,4%), parcela importante ainda reside em regiões mais periféricas da capital (principalmente zonas Sul 2 e Leste 2) e nos demais municípios da RMSP (sub-regiões Leste e Sudeste), o que implica maior esforço de deslocamento, já que muitas dessas trabalhadoras percorrem longos trajetos diariamente, repercutindo, certamente, em sua jornada de trabalho e qualidade de vida.

O rendimento médio real por hora das empregadas domésticas, que vinha registrando expansões consecutivas de 2005 a 2015, principalmente devido à valorização do salário mínimo no período, sofreu redução de 8,3% em 2016 para as mensalistas com carteira assinada, que passaram a receber R\$ 7,43 por hora, e de 4,0% entre as diaristas, cuja remuneração passou a ser de R\$ 10,26 por hora.

Além das condições de trabalho peculiares das empregadas domésticas e de seus baixos rendimentos, parcela considerável não possui qualquer forma de proteção trabalhista e previdenciária: em 2016, não contribuíram para a previdência social 86,2% das mensalistas sem carteira assinada e 76,7% das diaristas.

A pesquisa, que buscou fazer um diagnóstico da atual situação das domésticas na Região Metropolitana de São Paulo, a qual reflete a real situação dos domésticos em todo o país, avaliou que as características do mercado de trabalho das domésticas está mudando, em especial nos últimos anos. Contudo, asseverou que ainda não é possível distinguir com precisão quanto essas mudanças decorrem da sanção da Lei Complementar nº 150/2015, que, indubitavelmente, ampliou os direitos trabalhistas dos empregados domésticos.

Algumas características desse mercado já vinham se alterando ao longo do tempo, diz a Seade, como o crescimento do número de diaristas nos lares brasileiro e a conseqüente diminuição dos empregados domésticos formais. Todavia, a Seade aponta que tal aumento pode está associado às dificuldades geradas pela crise na economia, situação que leva algumas famílias a optarem por uma relação sem vínculo empregatício com a pessoa responsável pelos cuidados da casa e/ou da família e com menor freqüência na realização de seus serviços.

Em suma, a pesquisa aponta mudanças significativas no mercado de trabalho dos domésticos, entretanto, em nenhum momento aduz que as mudanças negativas (desemprego, aumento da informalidade, redução no rendimento médio salarial, entre outros), foram causadas em virtude das conquistas e avanços alcanças pela categoria ao longo dos anos no tocante a legislação trabalhista, em especial, após a entrada em vigor da Lei Complementar nº 150/2015 no universo jurídico brasileiro.

CONCLUSÕES

Como se pôde observar ao longo deste trabalho, os avanços no ordenamento jurídico em prol dos domésticos, além de buscarem reparar um dano sofrido por estes trabalhadores ao longo de toda sua evolução histórica, possui ainda um caráter social, que procura dar uma vida digna a esta categoria de trabalhadores, respeitando seus direitos e limites, bem como viabilizando um melhor ambiente para a realização de seu trabalho.

Pautado nisso, antes mesmo do discurso de oneração do empregador doméstico e do aumento da informalidade e possíveis desempregos, precisa-se avaliar e discutir em qual sociedade queremos viver: se numa sociedade realmente justa, sem discriminação e com respeito à dignidade humana de todos os cidadãos ou numa sociedade que não reconhece seus trabalhadores.

Não se pode negar que ao longo da história estes trabalhadores passaram anos e anos sendo colocados à margem do gozo de sua cidadania plena e porque não dizer, à margem da própria sociedade, não tendo reconhecido seus direitos trabalhistas e a plena fruição deles.

Buscou-se neste trabalho fazer primeiramente este estudo de compreensão de todo o processo de luta por esses direitos até que se chegasse à EC 72/2013, que abriu as portas para o início deste grande processo de mudança, e a Lei Complementar 150/2015, que regulamentou muitos dos direitos trazidos pela EC 72/2013 e mais: ampliou outros e inovou em muitos aspectos a legislação, trazendo novos direitos e estabelecendo novos padrões da relação empregador/empregado.

Com as mudanças/avanços na legislação, pode-se dizer que o Brasil está honrando uma dívida histórica com a categoria de trabalhadores domésticos do país, que há muito foram esquecidos e desprestigiados com as legislações que até então eram paliativos a uma equiparação que já teria que ter acontecido.

Como resquício de uma cultura discriminatória que buscava desencorajar estas profundas mudanças, mostrou-se os argumentos do lado contrário a estas inovações, que baseavam e ainda baseiam suas opiniões em meros argumentos de possibilidade de aumento de desemprego, informalidade no mercado de trabalho e aumento da contratação de diaristas.

É bem verdade que esta parcela constitui minoria. Todavia, é esta parcela que supervaloriza a questão dos números e possíveis dados econômicos, sem levar em consideração valores intangíveis, na qual estatística nenhuma pode aferir como a dignidade do trabalho do doméstico, as garantias de normas de saúde e higiene no trabalho, melhorias de condição de trabalho etc.

Evidente que, com a regulamentação da Emenda Constitucional nº 72 por meio da Lei Complementar no 150/2015, o Estado cumpriu sua função ao positivar normas que garantem direitos essenciais aos empregados domésticos. No entanto, mais do que uma regulamentação de tais direitos, a prioridade deve ser a efetividade do que vem sendo demandado há anos por essa classe de trabalhadores. Assim, cabem a todos nós, como cidadãos, exigir o seu cumprimento e fiscalização.

REFERÊNCIAS

ADAD, Cristiane. **Empregado Doméstico – Alterações Promovidas pela EC-72/2013**. Salvador: JusPODIVM, 2014.

AMORIM, Leonardo Cardoso Brito do. **A Evolução Histórica dos Direitos Trabalhistas dos Empregados Domésticos e o Significado da Emenda Constitucional 72/2013**. 2013. 38f. Monografia (Bacharelado em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2013. Disponível em:< <http://hdl.handle.net/10483/5863>>. Acesso em 20 maio de 2017 2014;

AVALIAÇÃO do Emprego doméstico nos meses de junho e julho de 2015, após a sanção da Lei Complementar 150 que regulamentou os novos direitos dos empregados domésticos. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <http://www.domesticalegal.org.br/Avalia%C3%A7%C3%A3o%20de%20%20meses%20da%20regulamenta%C3%A7%C3%A3o%20do%20emprego%20dom%C3%A9stico.pdf> . Acesso em 18 de agosto de 2017;

AVELINO, Mario. **O futuro do empregado doméstico no Brasil**. Rio de Janeiro, Ed.Forense, 2011;

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr 2007;

BELTRAN, Ari Possidônio. et al. **Curso de Direito do Trabalho**. v 2. São Paulo: LTr, 2008;

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.

_____. Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916.

_____. Decreto-Lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941.

_____. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.

_____. Lei n 5.809, de 10 de outubro de 1972.

_____. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.

_____. Constituição Federal de 1988;

- _____. Lei n 10.719, de 19 de agosto de 2003.
- _____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.
- _____. Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1990.
- _____. Lei n 10.208, de 23 de março de 2001.
- _____. Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011.
- _____. Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.
- _____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.
- _____. Proposta de Emenda a Constituição nº 66/2012;
- _____. Medida Provisória nº 1.986, de 13 de dezembro de 1999.
- _____. Lei n 7.418, de 16 de dezembro de 1985.
- _____. Decreto n71.885, de 26 de fevereiro de 1973.
- _____. Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987.
- _____. Lei n 10.208, de 23 de março de 2001.
- _____. Decreto n 3.361, de 10 de fevereiro de 2000.
- _____. Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006.
- _____. Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.
- _____. Lei n 5.107, de 13 de setembro de 1966.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. TRT-PR-14897-2014-016-09-00-9-ACO-20849-2015 - 7A. TURMA Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES Publicado no DEJT em 07-07-2015;

_____. Tribunal Superior do Trabalho. (AIRR - 175400-77.2013.5.13.0004, Relator Desembargador Convocado: Gilmar Cavalieri, Data de Julgamento: 03/06/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/06/2015);

CALVET, Felipe. A evolução da legislação do trabalhador doméstico. In: GUNTHER, Luiz CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 36ª. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

EDUARDO (Coord.). **Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72**, de 2013. Curitiba: Juruá, 2013.

SANTOS, ALOYSIO. **Manual de Contrato de Trabalho Doméstico – Direitos, Deveres e Garantias dos Empregados e Empregadores Domésticos**. São Paulo: Método, 2015

SPITZ, Clarice. **Crise leva a aumento no número de trabalhadores domésticos no país**. Rio de Janeiro: O Globo, 2016. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/economia/crise-leva-aumentono-numero-de-trabalhadores-domesticos-no-pais-16084663>>. Acesso em: 10 fev 2016;