

OS DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO SOB A ÓTICA DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 E OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA Nº 13.467¹

**Dayane Fernandes Vanderley Rocha Rebouças²
Gilvan Cavalcanti Ribeiro³**

RESUMO

O objeto deste artigo científico é o estudo do direito do empregado doméstico com o advento da Lei complementar nº 150/2015, sob a Emenda Constitucional nº. 72/2013 e os impactos relevantes após a Lei da Reforma Trabalhista nº 13.467, em 13 de julho de 2017. São ratificados a estrutura jurídica-trabalhista, conceito e os aspectos da relação empregatícia do doméstico no âmbito nacional. Assim, pretende-se explanar um esboço histórico sobre a origem do trabalho doméstico e a sua regulamentação legal. O objetivo principal é analisar a real eficácia da lei e os direitos alcançados. Ademais, verificar os posicionamentos jurisprudenciais e doutrinários conforme o ordenamento jurídico. O escopo deste artigo é, também, atentar e estimular o interesse ao leitor quanto à temática dos direitos garantidos, para que o mesmo possa apreciar o avanço deste tema no Brasil, e, por conseguinte, valorizar ainda mais essa classe de trabalhadores.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Direito dos Empregados Domésticos. Lei Complementar nº 150/2015.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como objetivo realizar um estudo sobre os avanços dos Direitos Trabalhistas do empregado doméstico: sob a ótica da Lei Complementar nº150/2015 e os impactos relevantes após a Lei da Reforma Trabalhista nº 13.467, em 13 de julho de 2017. Além da análise real da eficácia da lei e os direitos alcançados.

Inicialmente, será estudado o conceito histórico e a sua regulamentação legal. Também os direitos por força de lei e os aplicáveis a CLT de forma subsidiária.

¹ Artigo apresentado à Universidade Potiguar – UnP, como parte dos requisitos obrigatórios para obtenção do título de Bacharel em Direito.

² Graduanda em Direito pela Universidade Potiguar – dayanevanderley@hotmail.com

³ Professor. Orientador. Gilvan Cavalcanti Ribeiro, Especialista em Direito Ambiental pela FIP, Direito e Processo do Trabalho pela Amatra/Unp. E-mail: gilvanribeiro@unp.br

Considerando os requisitos necessários para caracterização do vínculo do empregado doméstico. Conforme o artigo primeiro da lei complementar nº 150/2015, o trabalhador doméstico é aquele que presta serviço de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de dois dias por semana. Portanto, só poderá considerar empregado doméstico aquele cujo trabalhador atue no âmbito residencial e não empresarial. Caracteriza-se também como empregado doméstico babá, cozinheiro, servente, zelador, vigia, governanta, lavadeira, motorista particular, faxineiro e acompanhante de idoso. E encerrando, especificando todos os direitos obtidos da referida lei.

Em seguida analisar a situação problemática de como manter o empregado doméstico nesse cenário, de mais garantias e, para isso, a obrigatoriedade de se gastar mais do que se gastava quando os contratos eram meramente informais.

Por fim, discorrer sobre a justificativa, apoiando-se em dois pilares: na sustentação desses contratos que antes eram somente dos empregados celetistas e contrapor com o cenário atual, já que a lei trouxe muitos benefícios para esse trabalhadores.

2 OS DIREITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

Neste capítulo, estão presentes conceitos, teorias e citações de autores que embasam o presente artigo, para que o tema Os Direitos Trabalhistas do Empregado Doméstico seja estudado e fundamentado ao longo da pesquisa.

2.1 A ORIGEM DO TRABALHO DOMÉSTICO E REGULAMENTAÇÃO LEGAL

A origem do trabalho doméstico remete à escravidão, onde dominava a desigualdade entre os homens e a violação dos direitos à dignidade da pessoa humana. O trabalho doméstico brasileiro tem uma relação com o histórico colonial escravista que marcou de maneira desumana a população (GRAHAN 1992, BACELAR 2008, KOFES 2001 apud CRUZ, 2011, n. p.). E por isso, deu a imagem da mulher e do homem negro unido aos trabalhos manuais e servis, criando a ideia de que estes nasceram para executar tais funções.

Com a colonização portuguesa, a escravidão fora exercida por homens, mulheres, crianças e idosos que, em geral, eram escravos vindos da África. De origem etimológica latina (*domus* – casa), o trabalho doméstico realizado no âmbito residencial de outrem era disciplinado, inicialmente, no Brasil, pelas Ordenações do Reino. Posteriormente, o Código Civil de 1916 tratou do assunto, no capítulo referente à locação de serviços (art. 1.216 e segs. do CC), que se aplicava às relações de trabalho em geral. (BARROS, 2011, p. 267).

Os escravos trabalhavam em extensas jornadas, onde recebia em troca moradia e alimentação. Esse tipo de atividade era considerado indigno e ocorreu em um momento em que não se falava em dignidade da pessoa humana, além de não existir direitos e garantias constitucionais, o que tolerava o trabalho forçado, sem limites e degradante dos seres humanos.

A lei Áurea nº 3.353 de 13 de Maio de 1888, extinguiu o fim da escravidão do país e foi tido como o marco inicial da História do Direito do Trabalho no Brasil.

Logo após, o Decreto nº 16.107/1923 considerou os domésticos, incluindo como tais os cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros ou serventes, enceradores, amassecas ou de leite, costureiras, damas de companhia e, de um modo geral, todos os outros serviços de natureza idêntica, em hotéis, restaurantes ou casas de pasto, pensões, bares, escritórios ou consultórios e casas particulares.

O Decreto-Lei n. 3.018/41, em seu artigo 1º, conceituou empregado doméstico como sendo “aqueles de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, que prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas”.

Marco Antonio Cesar Villatore (2015, p. 19) afirma que existiu à época quem contestasse a efetividade do referido Decreto-Lei, uma vez que alguns doutrinadores afirmam que tal diploma não teve vigência por não ter sido regulamentado, a contrário *sensu*, havia uma segunda corrente doutrinária que afirmava que ele possuía uma redação clara e, por isso, não necessitava de regulamentação, estando vigente deste seu surgimento.

Em seguida, a CLT nomeou o trabalhador doméstico, revogando as regras anteriores, salvo a regra geral contida no Código Civil de 1916, e o exclui dos direitos previstos na CLT – art. 7º, a.

A Lei de nº 2.757/1956 excluiu esses trabalhadores do conceito doméstico os empregados em edifícios residenciais a serviço da administração do edifício, como porteiros, faxineiros e serventes, eram equiparados aos domésticos pelo Decreto nº

16.107/1923 e considerou como empregados urbanos, tendo todos os direitos dos demais empregados.

A Lei nº 5.859/1972 e o Decreto nº 71.885/1973, passaram a regulamentar exclusivamente os direitos do doméstico. Nesse período os domésticos, só tinham direito à assinatura da CTPS, às férias e à integração à previdência.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, parágrafo único (recentemente alterado pela Emenda Constitucional n. 72/2013) estendeu aos domésticos praticamente todos os direitos concedidos aos urbanos e rurais.

Em 2001 foi publicada a Lei de nº 10.208/2001, concedendo ao doméstico e de facultativa ao empregador, o FGTS e seguro-desemprego.

A Lei nº 11.324/2006, estendeu ao doméstico outros direitos: estabilidade à gestante, férias de 30 dias e proibição de descontos por concessão de algumas utilidades e feriados.

A LC nº150/2015 regulamentou os direitos do doméstico, criou outros e os conceituou de forma mais precisa. Logo depois, foi criado o e-social (Resolução 780, do CCFGTS, de 24.09.2015), que permitiu o recolhimento da nova cota previdenciária, FGTS, indenização adicional e seguro por acidente de trabalho a partir de outubro de 2015.

A Lei Complementar nº 5.859/1972 e, em seu art.19, mandou aplicar a CLT aos doméstico nas lacunas da nova lei.

E por fim, a Lei nº 13.467/2017 tem extrema relevância e considerada um avanço para a modernização das relações do trabalho no Brasil, ainda que esteja sujeita a aperfeiçoamentos. Dos 922 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foram alterados 54, inseridos 43 novos e revogados 9 – um total de 106 dispositivos.

2.2 REQUISITOS DA CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

O sentido legal do trabalhador doméstico, atualmente, encontra-se no art. 1º da Lei Complementar nº 150/2015:

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei. (BRASIL, 2015)

E, para Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2016):

Pode-se entender que o empregado doméstico presta serviços, de natureza não econômica, à pessoa física ou à família, para o âmbito residencial destas. Desse modo, é doméstico não só o empregado que exerce funções internamente, na residência do empregador, como de limpeza, faxina, de cozinhar, cuidando de crianças ou idosos, mas também o jardineiro, o vigia da casa, o motorista, etc. O empregador doméstico, portanto, não é uma empresa, não exercendo atividades econômicas ou lucrativas, mas sim é uma pessoa natural ou a família. (GARCIA, 2016, p. 253 e 254).

Logo, o serviço pode ser manual ou intelectual, especializado ou não especializado.

Convém destacar o comentário de Orlando Gomes (1991):

A natureza da função do empregado é imprestável para definir a qualidade de doméstico. Um cozinheiro pode servir tanto a uma residência particular como a uma casa de pasto. Um professor pode ensinar num estabelecimento público ou privado no âmbito residencial da família. Portanto, a natureza intelectual ou manual da atividade não exclui a qualidade do doméstico. (GOMES, 1995, p.101).

No entanto, para que o trabalhador seja considerado doméstico, é essencial que, além de preencher todos os requisitos expressos no art. 1º da Lei Complementar nº 150/2015, a atividade praticada na residência familiar não deve fornecer lucro ou qualquer tipo de renda para o patrão.

No parágrafo único do artigo em análise, consta uma vedação que pode ser percebida:

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. (BRASIL, 2015)

Assim, ratificando a limitação imposta pelo Decreto nº 6.481/2008 (Convenção nº 182 da OIT) e na forma do parágrafo único do art.1º da LC nº 150/2015. Portanto, é impedido o trabalho doméstico com idade inferior a 18 anos.

2.2.1 Continuidade

A antiga lei do doméstico (Lei nº 5.859/1972, art. 1º) e a nova Lei Complementar nº 150/2015, utilizaram a “forma contínua” no lugar da utilizada pela CLT (art.3º) serviço de natureza não eventual. Para Leite et al. (2015, p. 35), continuidade não se confunde com não eventualidade, este que é requisito do trabalhador urbano. Corroborar Jose Augusto Rordrigues Pinto (2003), ao afirmar que a

[...] continuidade vem a ser a permanência absoluta. Efetivamente, deve ser do interesse da empresa, em princípio, que o empregado esteja todo o tempo 20 à disposição do empregador, ressalvados os períodos obrigatórios de repouso. Se isso acontecer, a permanência, que é a interatividade ou repetição da prestação no tempo, passa a ser qualificada pela continuidade, que é a mesma repetição sem hiatos. (PINTO, 2003, p. 112)

Antes da Lei Complementar nº 150/2015, a chamada de teoria da (des)continuidade afirmava não haver diferença entre a continuidade do empregado doméstico e o “não eventual” da CLT, o que importaria seria a repetição dos serviços prestados demonstrando a precisão duradoura de mão de obra, ou seja, ainda que se for concretizado uma vez na semana, desde que o seja por muitos meses ou anos.

Para esta vertente, antes do advento da LC nº. 150/2015, seria doméstico tanto o empregado que trabalha de segunda a sexta-feira durante vários meses quanto o que só trabalha um dia por semana desde que por muito tempo (CASSAR, 2015, p. 340).

Dessa forma, será empregado doméstico aquele que trabalha “por mais de 2 (dois) por semana”. Após a vigência, diarista, sem vínculo de emprego, será aquela trabalhadora que presta serviços dois ou menos dias na semana, mesmo que por várias semanas, meses e anos.

O equívoco legislativo está na fixação da continuidade dos trabalhos em número de dias na semana, ignorando a quantidade de horas semanais trabalhadas.

2.2.2 Subordinação

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

autor afirma existir uma subordinação jurídica entre empregado e empregador doméstico.

Na mesma esteira segue Mauricio Delgado (2015), afirmando:

[...] no Direito do Trabalho a subordinação é encarada sob um prisma objetivo: ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador. É, portanto, incorreta, do ponto de vista jurídico, a visão subjetiva do fenômeno, isto é, que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição (status subjectiones). (Destaque do autor). (DELGADO, 2015, p. 311)

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

2.2.3 Onerosidade

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

O contrato de trabalho por ser bilateral, isto é, as duas partes possuírem obrigações e concordarem com as prestações mensuráveis economicamente pactuadas, não poderia deixar de ser oneroso por envolver um conjunto de vontades dos contratantes, de um lado o trabalhador que presta seus serviços em função do empregador que o remunera para tanto (DELGADO, 2015, p. 307). Até porque, afirmam Pamplona Filho e Villatore (2011, p. 35): “O ânimo benevolente da atividade, ou seja, a graciosidade (entendida como gratuidade, liberalidade, generosidade) descaracteriza, inquestionavelmente, a relação empregatícia doméstica”.

2.2.4 Pessoalidade

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

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

3 DIREITOS ALCANÇADOS SOB A ÓTICA DA LEI COMPLEMENTAR 150/2015

Alguns dos direitos dos domésticos estão no art. 7º, parágrafo único, da CRFB, outros na LC nº 150/2015. Outros, ainda, em outras leis.

O art. 19 da Lei Complementar 150/2015, observa as peculiaridades do trabalho doméstico, aplicáveis a CLT de forma subsidiária. Antes da lei vigente, os domésticos eram excluídos da CLT (art. 7º, da CLT) e alguns de seus artigos eram utilizado apenas para dar eficácia aos direitos constitucionais estendidos aos mesmos e não regulamentados por lei especial.

Possui o direito ao vale-transporte, podendo ser pago em dinheiro, expresso pelo parágrafo único do art. 19 da LC nº 150/2015. O direito do vale transporte já havia sido concedida desde a própria Lei nº 150/2015.

A estabilidade à gestante, férias de 30 dias, direito aos feriados e a proibição de descontos por concessão de algumas utilidades, direitos mantidos pela LC nº 150/2015, concedido pela Lei nº 11.324/2006.

A Emenda Constitucional nº 72, que foi promulgada em abril de 2013, mudou o parágrafo único do art. 7º da CF e estendeu aos empregados domésticos, antes só garantidos aos urbanos (CLT) e rurais.

Entre os novos direitos estão:

- 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;
- IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
- VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
- 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;
- XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXIV – aposentadoria;
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
- XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- 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. (BRASIL, 1988)

Permanecem sem aplicação ao doméstico por incompatível: o instituto da sucessão de empresários (arts.10 e 48 da CLT) porque só aplicáveis às empresas e, pelos mesmos motivos, a solidariedade do grupo econômico; a estabilidade do cipeiro; o PIS e o abono anual.

3.1 ADICIONAL NOTURNO

A partir de abril de 2013, por força da EC nº 72/2013, foi estendido aos empregados domésticos o adicional noturno, mas este direito só foi regulamentado com advento da LC nº 150/2015. Sendo devido nas mesmas hipóteses e no mesmo percentual previstos para urbanos na CLT.

Para o trabalho realizado entre trabalho às 22 horas e às 5 horas da manhã, a hora noturna será reduzida de 52'30" e acrescida do adicional de 20%, na forma do art. 14 da LC nº 150/2015.

3.2 JORNADA 12 x 36

É aceitável a compensação de jornada sob acordo entre empregador e empregado que o trabalhador doméstico trabalha 12 (doze) horas ininterruptas e descansa 36 (trinta e seis) horas, também ininterruptas. Essa jornada está prevista no art. 10 da Lei Complementar 150 de 2015, *in verbis*:

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. (BRASIL, 2015)

A LC nº 150/2015 deixa clara a possibilidade de trabalho extra de mais de 2 horas extras por dia e obrigatória a adoção de controle de ponto idôneo, mesmo para aquelas unidades familiares em que há menos de dez empregados.

3.3 TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Esse tipo de regime, de tempo parcial, já havia sido estabelecido para o trabalhador regido pela CLT por meio da Medida Provisória nº 2.164-41/2001, foi estendido para o empregado doméstico, por força do art. 3º da LC nº 150/2015. (LEITE, 2015, p. 77 e 78). Este trabalho é aquele cuja duração não exceda a 25 (vinte

e cinco) horas semanais. Pois do contrário, alerta Sant'Anna (2015, p. 36), caso o empregador necessite das atividades do doméstico por mais de 25 horas semanais, o contrato passará a ser de período integral.

3.4 AVISO PRÉVIO, CONTRATO DETERMINADO, JUSTA CAUSA E VERBAS DA RESCISÃO

O parágrafo único do art. 7º, XXI, da CF, o doméstico tem direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço de, no mínimo 30 dias, direito ratificado pelo art. 23 da LC nº150/2015. O aviso prévio só será devido em contratos indeterminados, nas dispensas sem justa causa ou nos pedidos de demissão, pela parte notificante, e nas rescisões indiretas. Após a nova lei, foram constituídas duas modalidades de contrato determinado: o de experiência e para substituição de outros empregados ou necessidade transitórias da família (art.4 da mesma lei), com os mesmos prazos previstos na CLT e mesmos direitos da extinção antecipada, podendo ser aplicadas as normas da CLT da lei especial. As dispensas justas eram aquelas apontadas no art. 482 da CLT, quando compatíveis. Por força do art. 27 da LC nº 150/2015, foram acrescentados alguns novos tipos: maus-tratos a idoso, criança, enfermo, pessoa com deficiência ou sob os cuidados do doméstico. Todavia, deve ser respeitado o prazo previsto no § 6º do art. 477 da CLT para pagamento das parcelas da rescisão do doméstico, por força do art. 19 da LC nº 150/2015.

3.5 LICENÇA-PATERNIDADE, MATERNIDADE E ESTABILIDADE GESTANTE

A licença-paternidade, foi uma inovação concebida aos domésticos a partir do art. 7º, XIX da Constituição de 1988. Desta feita, o empregado tem cinco dias (consecutivos, contados a partir do nascimento) de licença. Sant'Anna (2015, p. 55-56) lembra que o direito mencionado tinha inicialmente o objetivo de conceder ao pai tempo para registrar a criança, bem como ajudar a mãe nos primeiros dias seguidos ao parto. Já a licença-maternidade foi estendida para 120 dias, pois a doméstica já se beneficiava do direito à licença de 90 dias antes da CF/88. O valor é pago pela Previdência desde que preenchido os requisitos, e de acordo com o valor do último salário de contribuição, resguardado o valor de um salário mínimo (art. 73, I, da Lei nº 8.213/1991).

A Previdência Social só concede licença maternidade após a 23ª semana de gestação, segundo IN nº 79/2015, do INSS:

Art. 343. O salário-maternidade é devido durante 120 (cento e vinte) dias, com início fixado em até 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data da ocorrência deste, exceto para as seguradas em período de manutenção da qualidade de segurado, para as quais o benefício será devido a partir do nascimento da criança, observado o disposto no § 7º deste artigo.

§ 1º Considera-se fato gerador do salário-maternidade, o parto, inclusive do natimorto, o aborto não criminoso, a adoção ou a guarda judicial para fins de adoção.

§ 2º A data de início do salário-maternidade coincidirá com a data do fato gerador previsto no § 1º deste artigo, devidamente comprovado, observando que se a DAT for anterior ao nascimento da criança, a DIB será fixada conforme atestado médico original específico apresentado pela segurada, ainda que o requerimento seja realizado após o parto.

§ 3º Para fins de concessão do salário-maternidade, considera-se parto o evento que gerou a certidão de nascimento ou certidão de óbito da criança.

§ 4º Em caso de aborto não criminoso, comprovado mediante atestado médico com informação do CID específico, a segurada terá direito ao salário-maternidade correspondente a duas semanas.

§ 5º Tratando-se de parto antecipado ou não, ainda que ocorra parto de natimorto, este último comprovado mediante certidão de óbito, a segurada terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos em lei, sem necessidade de avaliação médico-pericial pelo INSS.

§ 6º Em casos excepcionais, os períodos de repouso anterior e posterior ao parto podem ser aumentados em duas semanas, mediante atestado médico específico.

§ 7º Para a segurada em prazo de manutenção da qualidade de segurado, é assegurado o direito à prorrogação de duas semanas somente para repouso posterior ao parto.

§ 8º A prorrogação prevista nos §§ 6º e 7º deste artigo compreende as situações em que existir algum risco para a vida do feto ou da criança ou da mãe, conforme certificado por atestado médico, sendo que, nas hipóteses em que o pagamento é feito diretamente pela Previdência Social, o benefício somente será prorrogado mediante confirmação desse risco pela Perícia Médica do INSS. (BRASIL, 2015)

O salário-maternidade é devido independente da carência, desde que tenha havido pelo menos um recolhimento em dia, como dispõem a Lei nº 8.213/1991.

Após a edição da Lei nº 11.324/2006, a doméstica passou a ter direito à estabilidade de gestante, pois incluiu o art. 4º à revogada Lei nº 5.859/1972, direito exposto no parágrafo único do art. 25 da LC nº 150/2015.

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. (BRASIL, 2015)

Durante a licença-maternidade, a dispensa só poderá ocorrer por justa causa.

3.6 IRREDUTIBILIDADE, INTAGIBILIDADE E IMPENHORABILIDADE DE SALÁRIO

A Irredutibilidade salarial é benesse do empregado doméstico e está explícito no inciso IV do art. 7º da CF. Logo, o empregador não poderá diminuir o valor nominal do salário ou efetuar descontos não autorizados por lei.

O inciso X do art.7 da CF afirmou a garantia aos domésticos as proteções legais do salário destinadas aos demais empregados, como a impenhorabilidade e a intangibilidade, isto é, a proibição de penhora e descontos (salvo as hipóteses previstas em lei), constituindo crime sua dedução dolosa.

3.7 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Na forma das leis nº4.090/1962 e 4.749/1965, o trabalhador doméstico tem direito ao décimo terceiro salário que deverá ser pago, expresso no art. 19 da LC nº 150/2015. A gratificação natalina poderá ser paga até 20 de dezembro do ano vigente, prezando pelo número de meses trabalhados, devendo o empregador antecipar 50% do valor entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano ou por ocasião das férias, quando requerido tempestivamente.

3.8 FÉRIAS 1/3

Em face da nova redação do art.3º da revogada Lei nº 5.859/1972, atual art.17 da LC nº 150/2015, ratifica:

Art. 17. O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, salvo o disposto no § 3º do art. 3º, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família.

§ 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. (BRASIL, 2015)

Para os empregados quem trabalham 3 (três) dias da semana, por exemplo, no limite de 25 horas (contrato por tempo parcial), deve-se prezar a proporcionalidade contida no art. 130 – A da CLT c/c o art. 3º § 3º, da LC nº 150/2015.

3.9 REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E FERIADO

O direito ao descanso semanal remunerado foi estendido ao empregado doméstico em 1988 e está previsto no art.7º, XV, da CF.

O repouso deverá começar no 7º dia, de preferência aos domingos, e de 24h corridas. Caso não ocorra, o empregador deverá dar folga compensatória, sob pena de pagamento em dobro – Súmula nº 146 do TST e expressa hoje no art. 2º, § 8º, da LC nº 150/2015.

Os domésticos cujo salário foi ajustado por quinzena ou mês, a remuneração do repouso semanal e do repouso em feriados já está embutida, inclusive quando a jornada for no sistema 12x36 (art.10 da LC nº150/2015). Apenas os que recebem por hora, por produção, por dia ou por semana receberão o repouso em rubrica no contracheque.

3.10 FGTS E SEGURO DESEMPREGO

Atualmente, os domésticos têm direito a 8% de FGTS e, caso atendam as condições, ao seguro-desemprego pode receber no máximo três parcelas mensais correspondente a um salário mínimo (art. 28 e 34, IV, da Lei Complementar 150/2015).

É obrigatório o patrão ao pagamento mensal de 3,2% para garantir a indenização adicional de 40% sobre o FGTS, conforme o art.22 da LC nº 150/2015.

O e-social (Resolução nº 780, do CCFGTS, 24.09.2015), possibilitou o recolhimento da nova cota previdenciária, FGTS, indenização adicional e seguro por acidente de trabalho.

O seguro-desemprego é direito nas dispensas imotivadas desde que o trabalhador, conte com, pelo menos, 15 meses de contrato vigente nos últimos 24 meses, mesmo sem o recolhimento do FGTS – Resolução nº 754/2015 do CODEFAT.

4 IMPACTOS RELEVANTES APÓS A LEI DA REFORMA TRABALHISTA Nº 13.467/2017

Para o empregado doméstico apresentou pequenos impactos. Uma vez, que a própria Lei Complementar n.º 150/2015 que regulamenta a classe já atende alguns pontos previsto na reforma.

A Lei da Reforma Trabalhista não retira nenhum direito do trabalhador, garantido pelo art. 7º da CF/88. Em contrapartida, o art. 611-B da referida lei, proíbe que os Acordos ou Convenções Coletivas diminuam os direitos constitucionais (AVELINO, 2017).

Conforme o §5º do art. 59 da Reforma Trabalhista, alterando o Inciso III do §5º do art. 2º da LC nº 150/2015, a compensação de hora será reduzida de 12 meses para 6 meses. Ademais, o art. 484-A da Reforma Trabalhista permite a demissão acordada entre empregado e empregador. Neste caso, o empregado saca 80% do FGTS, os demais 20% será sacado no futuro, dentro das condições de saque previstos pela Lei do FGTS; a multa por demissão será de 20%; não tem direito ao seguro desemprego; perde o aviso prévio de 30 dias; perde o aviso prévio excedente, onde para cada ano trabalhado, o empregado doméstico tem direito a mais três dias, limitado a 60 dias. Estes dias geram avos para férias e 13º salário, podendo perder até 3 avos (meses) nesta situação; perde o seguro desemprego. O doméstico continuará com o direito a três parcelas do Seguro desemprego.

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

De acordo com o §6º do art. 477 da Reforma Trabalhista, a quitação de verbas do aviso prévio trabalhado passa para 10 dias. Atualmente, quando o aviso prévio é

trabalhado, o prazo para o empregador pagar a rescisão é no dia seguinte ao término do aviso prévio, mas se o aviso prévio é indenizado, o prazo é de 10 dias. Esse parágrafo afeta o emprego doméstico a favor do empregador, que terá 10 dias a mais para pagar as verbas rescisórias quando demitir seus empregados utilizando o aviso prévio indenizado (AVELINO, 2017).

O art. 579 da Lei 13.467/2017 tira a obrigatoriedade da Contribuição Sindical, ficando opcional o empregado doméstico permitir o desconto e um dia de salário por ano, na maioria das vezes no mês de março.

O art. 790-B estabelece que se o empregado perder a ação, mesmo que tenha a justiça gratuita (art. 790 da Reforma Trabalhista), terá que pagar os custos de perícias trabalhistas, caso tenha ocorrido. O empregado doméstico só poderá entrar com uma ação quando, de fato, tiver sido prejudicado pelo empregador, o que diminuiria as ações trabalhistas propostas por empregados de má fé.

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

O art. 394-A da Reforma Trabalhista estabelece que trabalhadoras grávidas ou lactantes possam trabalhar em lugares insalubres. Para evitar prejuízo à saúde da empregada doméstica e seu filho, o empregador deve solicitar um Atestado Médico junto a sua empregada, afirmando que naquele período ela está apta a desempenhar suas funções.

O §2º do art. 4º da Lei da Reforma, acaba com a controvérsia de horas extras do trabalhador que chega antes ou sai depois da jornada do trabalho. Segundo, Avelino (2017), evitará o pagamento indevido de horas extras de ações trabalhistas.

O §4º do art. 71 da Lei N° 13.467/2017, da prevê a redução do intervalo da refeição de 1 hora, para no mínimo 30 minutos. Os 30 minutos reduzidos serão pagos como horas extras a 50%. O art. 13 da LC nº 150 estabelece que os 30 minutos sejam reduzidos na jornada diária, o empregado doméstico trabalhará apenas 7 horas e 30 minutos, que não será pago como hora extra.

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

O art. 507-B torna a homologação da rescisão, após um ano de trabalho, opcional para empregados e empregadores. Conforme Avelino (2017) afeta emprego doméstico para pior, tanto para empregados quanto empregadores domésticos. A homologação no sindicato evita erros e ações trabalhistas.

5 CONCLUSÃO

Neste artigo, foram abordados os direitos do empregado doméstico sob a ótica da Lei Complementar nº 150/2015 e os impactos relevantes após a Lei da Reforma Trabalhista nº 13.467/2017.

Percebeu-se que, na atividade doméstica, durante muito tempo, dominava a desigualdade entre os homens e a violação dos direitos à dignidade da pessoa humana. Período marcado pela escravidão, discriminação e a desvalorização por parte da sociedade.

Logo, foi analisado a origem do trabalho doméstico e suas regulamentações legais, com o objetivo de conhecer o desenvolvimento e confrontar com o cenário atual.

Gradativamente, foram alcançadas várias conquistas com a vigência de normas que passaram a assegurar os direitos da classe. No entanto, os direitos elencados aos empregados urbanos e rurais ainda não haviam sido igualados aos domésticos, necessitavam de uma regulamentação expressa. Nessa situação, foi publicada a Lei Complementar nº 150/2015.

Os atrasos dessas conquistas se deram pelo fato de que o trabalho doméstico é uma atividade não econômica e, com isso, estaria gerando encargos para o empregador, mas com a chegada da LC nº 150/2015 esse argumento foi superado. Apesar da Lei em vigor, muitos ainda vão resistir e recorrer aos contratos meramente informais, correndo o risco do empregado acionar o judiciário. O que infelizmente é muito comum no nosso país.

Foram ratificados todos os seus requisitos para caracterização do vínculo do empregado doméstico. Explicitado no art. 1 da LC nº 150/2015, o trabalhador doméstico é aquele que presta serviço de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de dois dias por semana. Sendo a idade mínima de 18 anos e que atue para o empregador pessoa física.

Foi enfatizada a diferença do diarista para o empregado doméstico, ou seja, diarista é aquele trabalhador que labore menos de dois dias ou dois dias por semana para o mesmo empregador.

Destacou-se também os direitos assegurados pela LC n.º 150/2015 que necessitavam de instrumentalização, de acordo com a EC n.º 72 e ainda os novos direitos que foram ampliados aos domésticos. E sem deixar de fora, os impactos relevantes após a Lei da Reforma Trabalhista Nº 13.467/2017.

E por fim, esse artigo buscou verificar o cenário atual como parâmetro no que se refere aos empregados domésticos na sociedade jurídica brasileira. Conclui-se que o tema não se limita, a LC n.º 150/2015 e a Lei da Reforma trabalhista nº 13.467/2017 ainda são recentes, existem algumas lacunas ainda não supridas e que serão provavelmente debatidas perante o Judiciário.

DOMESTIC EMPLOYEE'S RIGHTS UNDER THE VIEW OF COMPLEMENTARY LAW No. 150/2015 AND THE IMPACTS OF LABOR REFORM Nº 13.467

ABSTRACT

The aim of this project is to evaluate the rights of housekeepers with the advent of the complementary law nº 150/2015, under the Constitutional Amendment, and the relevant impacts caused by labor reform law nº 13.467, in 13 of July 2017. It was ratified the legal-labor structure, concept and the aspects of the relation between domestic and employer in national territory. Thus, it intends to explain a historical background about the origin of domestic work and its legal regulation. The main goal is to analyze the real effectiveness of the law and the rights achieved. In addition, to verify the jurisprudential and doctrinal positions according to the legal order. The scope of this article is also to attenuate and stimulate the reader's interest in the subject of guaranteed rights, so that the same, can appreciate the progress of this topic in Brazil, and, therefore, value this class of workers even more.

Keywords: Labor Law. Domestic Employees' Right. Complementary law n 150/2015.

REFERÊNCIAS

AVELINO. Mario. **Os impactos da reforma trabalhista no emprego doméstico.**

Disponível em: <<http://promo.domesticalegal.com.br/impactos-da-reforma-trabalhista-no-empregodomestico>> Acesso em: 28 de nov 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 8ª. ed. São Paulo: LTR, 2011.

BRASIL. **Emenda Constitucional Nº 72, 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, 2 de abr. 2013.

BRASIL. **Lei nº. 5.859, de 11 de dezembro de 1972.** Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Brasília, 12 dez. 1972.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.**1988.

Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 17 de nov 2018.

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. Brasília, 12 de jun. 2008.

BRASIL. **Decreto-Lei N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1 de mai. 1943.

BRASIL. **INSTRUÇÃO NORMATIVA INSS/PRES Nº 79, DE 01 DE ABRIL DE 2015.**

Estabelece procedimentos relativos ao Seguro-Desemprego devido aos pescadores profissionais artesanais, durante os períodos de defeso, e dá outras providências. Brasília, 01 de abr 2015.

BRASIL. **Lei Complementar Nº 150, de 1º de Junho de 2015.** Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº. 8.212, de 24 de julho de 1991, nº. 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº. 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º. da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº. 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o

inciso VII do art. 12 da Lei nº. 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Brasília, 02 jun. 2015.

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, 24 mar. 2001.

BRASIL. Lei Nº 11.324, DE 19 DE JULHO DE 2006. Altera dispositivos das Leis nºs 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Brasília 19 de jul. 2006.

BRASIL. Lei Nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

BRASIL. RESOLUÇÃO CONSELHO CURADOR DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO - CC/FGTS Nº 780 DE 24.09.2015. Regulamenta a inclusão do empregado doméstico no FGTS na forma da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. Brasília, 25 set. 2015.

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

CRUZ, Jamile Campos da. **O Trabalho doméstico ontem e hoje no Brasil:** legislação, políticas públicas e desigualdade. In: I Seminário de Pós-graduação em Ciências Sociais UFES, 2011, Vitória. Anais do Seminário de Pós-graduação em Ciências Sociais - UFES, 2011. v. 1.

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

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho.** 10ª Edição. Ed. Gen e Ed. Forense, 2016.

GOMES, O.; GOTTSCHALK, E. **Curso de Direito do Trabalho.** 12 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1991.

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

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

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

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

SANT'ANNA, Valeria Maria. **Guia prático do empregado doméstico**. São Paulo: Editora Edipro, 2015.

VILLATORE, Marco Antônio César. **Inovações no Direito do Trabalho Doméstico**. Curitiba: Juruá, 2015.