

FACULDADE CATÓLICA DOM ORIONE

CURSO DE DIREITO

ANDRESSA FERREIRA DA SILVA

**EMPREGADOS DOMÉSTICOS: MUDANÇAS DECORRENTES DA EMENDA
CONSTITUCIONAL N°72/2013 E DA LEI N°150/2015**

ARAGUAÍNA

2016

ANDRESSA FERREIRA DA SILVA

**EMPREGADOS DOMÉSTICOS: MUDANÇAS DECORRENTES DA EMENDA
CONSTITUCIONAL N°72/2013 E DA LEI N°150/2015**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade Católica Dom Orione como requisito parcial à
obtenção de grau de bacharel em Direito

Orientador: Profº. Esp. Rainer Andrade Marques

ARAGUAÍNA

2016

ANDRESSA FERREIRA DA SILVA

**EMPREGADOS DOMÉSTICOS: MUDANÇAS DECORRENTES DA EMENDA
CONSTITUCIONAL Nº72/2013 E DA LEI Nº150/2015**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado para obtenção do Grau de Bacharel em Direito do curso de Direito da Faculdade Católica Dom Orione e aprovado em sua forma final: 18 de março de 2016.

Profº. Msc. Daniel Cervantes A. Vilarinho
Coordenador de Curso

Apresentado à Banca Examinadora composta pelos professores:

Profº. Esp. Rainer Andrade Marques
Orientador

Profª.
Examinador

Profº.
Examinador

**EMPREGADOS DOMÉSTICOS: MUDANÇAS DECORRENTES DA EMENDA
CONSTITUCIONAL N°72/2013 E DA LEI N°150/2015**

**HOUSEHOLD EMPLOYEE: CHANGES ARISING FROM THE ENACTMENT
CONSTITUCIONAL N° 72/2013 AND LAW N°150/2015**

Andressa Ferreira da Silva¹
Rainer Andrade Marques (Or.)²

RESUMO

Este estudo analisa as regras que regem os empregados domésticos, partindo de uma contextualização histórica dessa profissão no Brasil, e posteriormente trabalhando conceitos dentro da égide trabalhista que são aplicados a esta classe. O objetivo é analisar quais as principais mudanças trazidas pela Emenda Constitucional n° 72 e pela Lei Complementar n° 150/2015. Esta análise foi embasada principalmente nas legislações supracitadas que são o seio do trabalho, e por se tratar de um tema novo no cenário jurídico brasileiro o trabalho foi realizado em uma vertente mais legalista. No contexto do trabalho conclui-se que esse novo escopo legal em que é encaixado o empregado doméstico proporcionou um tratamento menos desigual, se despreendendo de todo o contexto histórico que menosprezava esta classe trabalhadora, e isso não quer dizer que essas mudanças sejam suficientes, há ainda muitos benefícios que carecem de regulamentação para serem gozados de fato, e outros que não foram discutidos.

Palavras-chave: Empregado doméstico. Leis trabalhistas. Inovações legislativas.
Empregado empregador.

¹ Graduanda em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione.

² Graduado em Direito pela Fundação Municipal de Ensino Superior de Colinas do Tocantins, FIESC-FECOLINAS (2007), especialização em Direito Privado pelo Instituto Praetorium, especialização em Direito do Trabalho pela Faculdade Católica Dom Orione e professor pela Faculdade Católica Dom Orione.

ABSTRACT

This study analyzes the rules governing domestic workers, from a historical contextualization of the profession in Brazil, and later working concepts within the labor umbrella that are applied to this class. The goal is to analyze the main changes brought about by Constitutional Amendment No. 72 and the Complementary Law No. 150/2015. This analysis was based mainly on the above laws are within the work, and it is a new theme in the Brazilian legal scenario work was carried out in a more legalistic aspect. In the context of the work it is concluded that this new legal scope in which is embedded the domestic employee provided a less unequal treatment if detaching the entire historical context that disdained this working class, and it does not mean that these changes thou be enough, there still many benefits that require regulations to be enjoyed in fact, and others that were not discussed.

Keywords: Housekeeper. Work laws. Legislative innovations. Employee employer.

1 INTRODUÇÃO

Segundo Chagas e Damaceno (2013) e outros vários autores que estudam sobre a história do trabalhador doméstico no Brasil, o mesmo iniciou-se com a vinda de escravos da África, sendo homens, mulheres e crianças que eram trazidos para executar serviços como lavar, passar e cozinhar para seus senhores de engenho. Com o movimento abolicionista os escravos foram libertados, e continuaram a exercer as mesmas tarefas domésticas em troca de moradia e alimentação.

A profissão de empregado doméstico carregava na época da escravatura uma posição desprivilegiada, e por muito tempo era vista como uma profissão de menor importância. A profissão carecia de uma regulamentação específica no ordenamento jurídico que tratasse desta classe de maneira mais igualitária.

A primeira legislação que tratou de direitos para os trabalhadores domésticos foi o Código Civil de 1916. A Consolidação das Leis Trabalhista, um marco para muitas classes não trouxe uma regulamentação que protegesse esses trabalhadores, e apenas no ano de 1972 que os empregados domésticos

começaram a ter seus direitos reconhecidos, trazendo então o conceito deste tipo de empregado e firmando seus direitos trabalhistas.

Os empregados domésticos podem ser definidos como aqueles que prestam serviços de forma continuada e sem finalidade lucrativa à família ou em propriedades desta, como aqueles que zelam por chácaras de lazer particular.

E dada tamanha importância do seu trabalho nos lares de muitas famílias, e após muita luta da classe, é que a Emenda Constitucional nº 72 de 02 de abril de 2013 reconheceu muitos direitos já garantidos a outros trabalhadores na Constituição Federal, e que agora também seriam aplicados aos trabalhadores domésticos.

Outro importante e recente marco legislativo foi a Lei Complementar nº 150 de 1 de junho de 2015, que regulamentou vários direitos como as férias, adicional noturno, jornada de trabalho, contrato de trabalho por tempo determinado e tantos outros anseios tão sonhados por esses trabalhadores.

Objetiva assim este trabalho, demonstrar inicialmente a história dos trabalhadores domésticos no Brasil, e suas conquistas legislativas dentro do ordenamento jurídico brasileiro. Por conseguinte, expor quais as mudanças de fato que ocorreram com essas duas grandes mudanças legislativas, quais seja a Emenda Constitucional nº 72/2013 e a Lei complementar nº 150/2015.

Para analisar o tema foi utilizada a metodologia de revisão bibliográfica através do método qualitativo, na medida em que predominou o caráter exploratório com a intenção de descrever e compreender as mudanças ocorridas para os empregados domésticos tendo em vista a inovação legislativa.

Nesse contexto, o tipo de pesquisa prevalecente é a teórica, a partir da qual analisou-se pontos relevantes, utilizando-se de embasamento teórico, a fim de fortalecer a argumentação referente ao tema. Com relação ao método de abordagem, aplicou-se a modalidade dedutiva, em que através das particularidades das legislações específicas, e de estudos buscou-se demonstrar da melhor maneira os posicionamentos e fundamentações teóricas acerca do assunto.

É necessário salientar que tratar de temas que abordam um direito tão importante como é o direito trabalhista para essa classe, direito este consolidado pela Constituição Federal, é tentar de forma humilde promover a justiça e o respeito ao ser humano, que independente da função que exerça, respeitando os limites da lei, deve ter sua dignidade resguardada e seus direitos garantidos.

2 CONSIDERAÇÕES TEÓRICAS SOBRE O EMPREGADO DOMÉSTICO

2.1 Evolução histórica e legislativa do trabalho doméstico no Brasil

Segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT (2011), o trabalho doméstico tem sua origem intimamente ligada à história da escravidão, do colonialismo e das tantas outras formas de servidão. No Brasil, durante o colonialismo, os escravos realizavam o trabalho doméstico, e após esse período os negros passaram a exercer tais funções.

Os escravos domésticos eram homens e mulheres negras, e até mesmo as crianças, escolhidos pelos senhores de engenho pela sua aparência de força e resistência, as funções exercidas eram das mais variadas, como cozinhar costurar, arrumar, amamentar, dentre outras.

Chagas e Damaceno (2013) afirmam que somente após a abolição da escravidão proporcionada pela Lei Aurea em 1888, que também foi considerado o início da História do Direito do Trabalho no Brasil, que os trabalhadores, agora ex-escravos passaram a ser considerados cidadãos com direitos e deveres, sendo um desses direitos receberem remuneração pelo seu trabalho.

Os autores ainda afirmam que a denominação mudou de escravo para empregado doméstico, contudo, esses trabalhadores não tinham moradia ou como prover seu sustento, e que os obrigou a voltar para seus senhores antigos em troca de comida e abrigo.

Essa condição de trabalho que foi estabelecida de maneira informal entre o empregado e empregador desaguou na falta de direitos de um trabalhador comum para os trabalhadores domésticos. Aliado a este histórico de desvalorização frente aos empregadores, que oram tratavam os empregados como familiares e outras como simples serviçais, essas pessoas na maioria das vezes tinham um baixo nível de escolaridade, por vezes analfabetos e não gozavam de oportunidades para seguir para outros segmentos do mercado de trabalho, além dos preconceitos históricos por causa de sexo, cor, classe social, etc.

Além de ser desprestigiado pela sociedade o emprego doméstico ficou durante muito tempo sem regulamentação no ordenamento jurídico. Até 1916 não se falava em proteção ao trabalho de forma geral e muito menos ao trabalho doméstico,

com Código Civil de 1916 que disciplinou a relação dos contratos trabalhistas relacionado à locação de serviços dos empregados, inclusive dos domésticos, sendo este aplicável dentro das possibilidades, as relações de emprego foram abrangidas numa tentativa de uniformizar os procedimentos e concentrar os dispositivos normativos.

Depois veio o Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923, que aprova o regulamento de locação de serviços domésticos, onde traz todos os dispositivos necessários para atender as necessidades e interesses desses trabalhadores.

Em seguida em 1941, no dia 27 de fevereiro vigora o Decreto-Lei nº 3.078, conceituando de forma simples esses trabalhadores, disciplinado a locação dos serviços domésticos.

Dois anos depois, em 1943, com o Decreto-Lei nº 5.452, foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que em nada estipulou em relação aos direitos dessa categoria de trabalhadores, permanecendo excluída das normas da CLT, por um extenso período.

Somente a partir de 1972, com a aprovação da Lei nº 5.859, foi que os empregados domésticos passaram a ter alguns tipos de garantias, como: férias anuais com o adicional de 1/3 ao salário, benefícios e serviços da previdência social e carteira de trabalho. No ano seguinte, 1973, surge o Decreto nº 71.885 que regulamentava a Lei nº 5.859/72 definia a relação de emprego doméstico, até a promulgação da chamada Constituição Cidadã brasileira em 1988, sendo esta a Lei suprema até os dias atuais.

Há um marco histórico de suma importância que deve ser destacado em que pese os direitos do trabalhador doméstico em alguns países, que não poderia deixar de ser citado, mesmo que o Brasil ainda não adote essas orientações, que é a convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada em 2011, com foco na garantia das condições de trabalho descente a essa categoria.

Diante da realidade a qual o trabalho doméstico enfrentava, surgiu a necessidade de definir a noção de trabalho descente, no entanto isto nunca foi uma tarefa fácil considerando as discriminações de gênero e raça envolvidas, pois essa dificuldade tem estreita relação com a questão mais ampla da igualdade de oportunidades e tratamento no mundo do trabalho.

Considerando, portanto, a necessidade de complementar as normas gerais já existentes e promover uma proteção mais efetiva aos trabalhadores domésticos a

Organização Internacional do Trabalho, em sua centésima (100ª) conferência geral, corrida no dia 16.07.2011, em Genebra, na Suíça, aprovou a Convenção nº 189. Desde sua entrada em vigor em 2013 conta com a ratificação de apenas 17 países, lamentavelmente o Brasil ainda não se tornou signatário da Convenção da OIT sobre trabalho doméstico, mas caso seja ratificada, fala-se em equiparação de direitos dos empregados celetistas e dos empregados domésticos.

Votando ao tratamento brasileiro a esses trabalhadores, o art. 7º da Carta Magna trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais e inclusive dos trabalhadores domésticos, no entanto estes não eram abrangidos por todos os direitos previstos no artigo supracitado, só então com a emenda constitucional nº 72/2013 é que foram estendidos a eles os mesmos direitos dirigidos aos outros trabalhadores. A emenda constitucional alterou o parágrafo único ao artigo 7º da CF/88 que dispõe o seguinte:

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

Essa alteração legislativa trouxe uma ampliação dos direitos dos trabalhadores domésticos, que antes da Emenda Constitucional nº 72/2013 estavam amparados apenas por nove dos trinta e quatro incisos que tratavam dos direitos trabalhistas, o que vem a ressaltar a injustiça sofrida por esses trabalhadores ao longo dos anos.

O vale transporte foi garantido ainda antes da Constituição Federal brasileira de 1988, através do Decreto nº 95.247, de 17.11.87. E por último recentemente foi promulgada a Lei complementar nº150 de 2015 que trouxe algumas mudanças significativas, as quais serão abordadas detalhadamente mais adiante, bem como as mudanças da Emenda Constitucional nº 72/2003.

2.2 Mudanças trazidas com a Emenda Constitucional nº 72/2013 e com a Lei Complementar nº 150/2015

No Brasil, a Proposta de Emenda à Constituição de nº 72, como suscitado anteriormente à chamada PEC das Domésticas, foi aprovada pelo Congresso, em abril de 2013. A emenda garantiu aos empregados domésticos direitos já estabelecidos na constituição aos trabalhadores de maneira geral.

Esta emenda alterou o parágrafo único do artigo 7º da CF/88, garantindo direitos como a relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, seguro desemprego, fundo de garantia por tempo de serviço, salário mínimo, irredutibilidade de salário, salário família, licença maternidade, licença paternidade, aposentadoria, pagamento de horas extras, dentre tantos outros direitos especificados no artigo em comento.

Observa-se que houve uma significativa ampliação do rol dos direitos a essa categoria, contendo tais normas aplicabilidade imediata, tendo seu cumprimento obrigatório desde sua publicação. Outros direitos, não menos importantes, reconhecidos também pela Emenda Constitucional nº 72, para terem aplicabilidade no mundo jurídico necessitavam de uma norma que os regulamentassem, o que culminou na Lei Complementar nº 150/2015 de 01 de junho de 2015, que veio justamente regulamentar tais direitos.

O projeto de Lei nº 224/2012, foi proposto pela Comissão de Consolidação da Legislação Federal e Regulamentação de Dispositivos da CF, e dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico, que posteriormente tornou-se a Lei Complementar nº 150/2015.

A ementa desta proposta dispunha sobre as características do contrato de trabalho doméstico, tratando de tópicos como conceito de empregado doméstico, contratação por prazo determinado, contrato de experiência, relação de trabalho em viagens, intervalo de intrajornada, recebimento de auxílio transporte, inclusão do FGTS, dentre outros benefícios e Direitos.

Ademais previu a alteração a Lei 8.212/91 para dispor sobre a arrecadação, pelo empregador, da contribuição do segurado e empregado a seu serviço. Altera a Lei nº 8.213/91 para trazer novas proposições em que pese acidente de trabalho, cálculo de renda mensal do benefício, período de carência, auxílio doença e salário família.

Muitas outras Leis foram alteradas como a Lei nº 11.196/05, Lei 8.009/90, Lei nº 8.213/91, Lei nº 5.859/72, Lei nº 9.250/95, que não cabem aqui serem destrinchadas, pois as mudanças serão demonstradas minuciosamente em momento oportuno.

Por se tratar de um tema tão novo no cenário jurídico brasileiro, a análise que será realizada nas linhas subsequentes sobre as mudanças trazidas pela regulamentação que a Lei Complementar nº 150/2015 implementou, é realizada sob um olhar legalista.

2.2.1 Conceito de empregado doméstico

A Consolidação das Leis Trabalhistas CLT, traz o conceito de empregado e empregador de uma maneira generalista. Conforme dispõe o artigo 3º da CLT, “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste mediante salário”.

Então como dispõe a lei infraconstitucional, e como bem preleciona Carrion (2010) para que uma pessoa seja considerado empregado, tem que possuir os requisitos exigidos, o empregado tem que ser pessoa física não sendo permitido pessoa jurídica ser empregada, o trabalho prestado tem que ser de forma permanente, não admitido a forma eventual, ou seja, exercer o trabalho de forma habitual e contínua e pessoalmente, pois o contrato de trabalho é ajustado em função de uma pessoa específica, não havendo pessoalidade descaracteriza a relação empregatícia, tem que haver subordinação jurídica, o empregado deve obedecer as ordens do empregador desde que sejam lícitas, e outra característica é a onerosidade o empregado trabalha mediante salário.

Para caracterizar a relação de emprego e o indivíduo ser considerado empregado tem que haver simultaneamente todos esses requisitos, deixando de existir qualquer um deles, descaracteriza a relação de emprego.

A primeira grande mudança foi a definição de empregado doméstico trazida logo nas primeiras linhas do novo diploma legal, qual seja a Lei nº150/2015, passando assim a possuir esse conceito requisitos diferentes para caracterizar a relação de emprego dos que eram previstos na CLT.

O referido instrumento dispõe no seu Art. 1º, que é considerado empregado doméstico “[...] aquele que presta serviço de forma contínua, subordinada, onerosa e

pessoal e de finalidade não lucrativa á pessoas ou a família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana [...]”.

Diante do conceito apresentado, nota-se que, para caracterizar o empregado como doméstico, é necessário cumprir alguns requisitos específico de sua categoria sendo eles: a) exercer suas atividades para pessoa ou família no seio familiar; b) de forma continua podendo ser 3 (três) ou mais dias na semana; c) e que atividade exercida seja de natureza lucrativa ao empregador.

É importante também ressaltar, que mesmo que o indivíduo preencha os requisitos acima citados, o empregado doméstico deve ter mais de 18 anos, isso por que a lei veda a possibilidade de contratação de empregados domésticos menores de idade.

O conceito de empregador está previsto no artigo 2º da CLT, que “considera como empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Temos ainda a figura do empregador equiparado, trazido pelo parágrafo 1º do artigo segundo da CLT, que são os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, quando admitirem trabalhadores como empregados.

O artigo 15 da lei 8.036 de 1990 que dispões sobre o FGTS, em seu §1º também traz o conceito de empregador para esta lei:

Entende-se por empregador a pessoa física ou a pessoa jurídica de direito privado ou de direito público, da administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que admitir trabalhadores a seu serviço, bem assim aquele que, regido por legislação especial, encontrar-se nessa condição ou figurar como fornecedor ou tomador de mão de obra, independente da responsabilidade solidária e/ou subsidiária a que eventualmente venha obrigar-se.

Sendo a atividade econômica, uma relação de finalidade de obter lucro mediante produção, distribuição e consumo, seja de bens ou serviços, para satisfazer as necessidades dos seres humanos, não se pode concretizar a figura do empregador sem a existência de um contrato bilateral.

Assim como para o empregado deve existir determinadas características para configurar a relação de emprego, com o empregador não é diferente, Barros (2011) ensina que o empregador se caracteriza como tal por ter a função de: a) admitir, isso significa que cabe a ele contratar pessoas para exercer funções sob sua

responsabilidade; b) assalariar deve pagar o salário do empregado que presta serviço para ele; c) dirigir, devendo administrar os empregados que estão a ele subordinados.

2.2.2 Jornada de trabalho

O art. 2º da Lei Complementar 150/2015, traz outra grande inovação que é a fixação de jornada de trabalho ao empregado doméstico, que anteriormente ficava a critério das partes. Esta Lei estabeleceu que a jornada do empregado doméstico não pode exceder 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observando o limite mensal de 220 (duzentas e vinte) horas.

A nova lei, ainda trouxe a possibilidade do exercício de atividades pelo empregado doméstico em regime parcial de tempo, ou seja, essa permissão está ligada a possibilidade de um labor semanal que não excede 25 (vinte e cinco) horas semanais.

Há ainda outra possibilidade que é o exercício do labor em escalas de 12 horas seguidas de trabalho por 36 horas ininterruptas de descanso, observado os limites previstos pela lei, e esta jornada deve ser estabelecida em comum acordo escrito pelo empregado e empregador.

Segundo Souza (2015) esta nova lei trouxe de forma minuciosa diversas possibilidades de jornada de trabalho, para que as partes em acordo escolham qual a maneira de labor que mais lhes interessam, o que também contribui para um descanso justo em face de jornadas mais longas.

A lei também tratou de ser bem específica em uma situação que não acontece de forma esporádica, que é a viagem a serviço, acompanhando seu empregador. Nessa situação, como bem preleciona o art. 11 da Lei Complementar 150/2015, serão consideradas as horas efetivamente trabalhadas para a contabilidade da jornada diária. O trabalhador doméstico terá ainda sua hora de trabalho acrescida em 25% sobre o valor normal, enquanto estiver em viagem.

O art. 18 ainda fixa outra importante regra, pois impede que o empregador desconte de seu empregado os gastos realizado em viagem como hospedagem, alimentação, higiene, transporte ou qualquer outro gasto realizado em função da viagem.

O legislador ainda instituiu no art. 12 do diploma em comento a obrigatoriedade de um controle de jornada, que pode ser realizado pelo mecanismo manual, mecânico ou eletrônico, desde que o meio escolhido demonstre de forma real a jornada de trabalho cumprida pelo empregado doméstico.

A última observação a ser feita neste tópico que a nova lei trouxe para os empregados domésticos que trabalham entre as 22h00min e 05h00min, foi o direito ao recebimento de adicional noturno e hora noturna reduzida para 52 minutos e 30 segundos, como bem preleciona a art.14 da lei em estudo. Este adicional será fixado no mínimo de 20% sobre o valor da hora normal trabalhada.

2.2.3 Horas extras e a compensação de jornada

O novo diploma legal também disciplina sobre as horas extras, prevendo no seu art. 2º §1 da Lei Complementar 150/2015 a possibilidade das mesmas, desde que sejam acrescidos um percentual de 50% em relação a sua hora normal de labor. Além disso a Lei também disciplinou sobre o regime de compensação de horas, em outras palavras, as horas extras não serão pagas em pecúnia e sim compensadas em oportunidade propícia.

Cairo Jr. (2016) afirma que este parágrafo traz o já praticado “banco de horas”, que é um modelo de compensação de jornada, que deve ser firmado em comum acordo entre as partes, não necessitando de acordo ou convenção coletiva como em outras profissões, e deve ser utilizado pelo período que não ultrapasse um mês, pois caso não sejam compensadas as horas o empregador deverá pagar as horas extras.

O autor ainda frisa quem a lei traz um regime diferente de compensação, pois as primeiras quarenta horas extras devem ser pagas em pecúnia ou compensadas dentro do mês de trabalho, e a primeira hora após as quarenta que poderá começar a compor o banco de horas.

O trabalho em regime de tempo parcial também abriga a possibilidade do cumprimento de horas extras, no entanto há um limite de uma hora diária, após um acordo escrito que permita essa jornada extraordinária. Uma ressalva é importante a ser feita, pois o empregador doméstico deve se ater ao seu empregado em regime de tempo parcial que pode ter uma jornada diária composta por no máximo 6 horas, para que não seja descaracterizado o regime de tempo parcial.

2.2.4 Intervalo intrajornada e Inter jornada

Antes da entrada em vigor da Lei Complementar nº 150/2015 não havia um regramento legal no que se refere aos intervalos intrajornadas. A aludida lei trouxe em seu art. 13 de forma expressa o direito de um intervalo para descanso e refeição, sendo o mesmo de no mínimo uma hora diária, e caso haja um acordo prévio esse tempo poderá ser reduzido para trinta minutos.

Nas palavras de Martins (2016) a lei pecou um pouco ao abordar o intervalo intrajornada para os empregados que residem no seu local de trabalho, e a este empregado a lei possibilitou duas pausas para o gozo do intervalo intrajornada, e cada uma deverão ser de no mínimo uma hora. A lei por último veda que o intervalo seja anotado no controle de ponto antes do seu efetivo gozo, devendo representar a realidade de tempo usufruída pelo empregado.

2.2.5 Férias

Em que pese à concessão de férias, a Lei Complementar nº 150/2015 manteve a mesma linha que a CLT adota para determinar o período aquisitivo, ou seja, a cada doze meses o empregado tem direito a trinta dias de férias, que serão gozadas pelo empregado durante o período concessivo firmado pelo empregador, que é considerado os doze meses após o período aquisitivo, podendo ser convertido em pagamento em espécie apenas 1/3 das férias, a critério do empregado.

A novidade trazida por esse regimento foi o período de férias dadas ao empregado que exerce seu trabalho em tempo parcial, a lei determinou amassada na quantidade de horas trabalhadas por semana, como bem demonstra a esquematização de Souza (2015):

- 18 dias de férias – trabalho semanal superior a 22 horas até o limite de 25 horas;
- 16 dias de férias – trabalho semanal superior a 20 horas até o limite de 22 horas;
- 14 dias de férias – trabalho semanal superior a 15 horas até o limite de 20 horas;
- 12 dias de férias – trabalho semanal superior a 10 horas até o limite de 15 horas;
- 10 dias de férias – trabalho semanal superior a 5 horas até o limite de 10 horas;

- 8 dias de férias – trabalho semanal com duração igual ou inferior a 5 horas. (SOUZA, p. 3, 2015)

Portanto, todos os empregados domésticos farão jus às férias com o acréscimo do terço constitucional, na proporção do seu efetivo labor mensal, sem que existam diferenças entre as várias jornadas para esses tipos de trabalhadores, e caso o contrato de trabalho seja encerrado, o trabalhador terá direito ao pagamento proporcional de férias em relação aos meses trabalhados.

2.2.6 Contrato de trabalho por tempo determinado

Foi instituído pela Lei complementar nº150/2015 especificamente nos arts. 4º a 8º, a possibilidade de se firmar entre empregador e empregado um contrato por prazo determinado, podendo ser o contrato de experiência ou contrato temporário.

Para o contrato de experiência o legislador manteve a mesma forma do contrato do empregado celetista, atribuindo-se a este o prazo máximo de noventa dias, podendo ser prorrogado uma única vez, desde que não ultrapasse o limite total aludido.

O contrato temporário é permeado de outras normas, o legislador previu as hipóteses no art. 4º, II como é possível observar “II - para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso”. O limite deste contrato é firmado de acordo com a duração do evento que o ensejou, não podendo ultrapassar o limite de dois anos. É possível observar que o legislador foi taxativo ao dispor sobre as possibilidades de contrato temporário.

2.2.7 Indenização decorrente de rescisão contratual

Havia muitos questionamentos sobre as modalidades de dispensa por justa causa e rescisão indireta prevista na CLT, se esse regramento seria ou não aplicado aos empregados domésticos. A nova Lei Complementar pacificou estas dúvidas, quando previu a indenização nos casos em que o empregado é demitido sem justa causa, em outras palavras o empregado passa a ter direito a multa do FGTS de 40% dos depósitos realizados.

Há uma diferença no recolhimento, pois a multa rescisória para os empregados domésticos é recolhida mensalmente ao longo da vigência do contrato de trabalho, ao contrário dos demais vínculos empregatícios, quando a multa é recolhida caso haja a rescisão contratual. Assim, além do recolhimento dos 8% referente ao FGTS, aos empregadores domésticos serão acrescentados no seu recolhimento 3,2 % a título de multa indenizatória.

2.2.8 Simples doméstico

O simples doméstico é um regime criado pela Lei complementar nº 150/2015, para unificar o pagamento de tributos, contribuições e demais encargos do empregador doméstico, ou seja, o empregador recolherá todos os tributos em uma única guia de pagamento.

Assim, o pagamento do simples doméstico como bem resume Santos (2016) abrangerá os seguintes impostos: a) de 8% a 11% a título de contribuição previdenciária; b) 8% de contribuição patronal previdenciária; c) 0.8% de contribuição social, com o objetivo de financiar o seguro contra acidentes de trabalho; d) 8% a título de FGTS; e) 3,2% a título de multa rescisória, que será revertida a favor do empregador em caso de pedido de demissão ou dispensa por justa causa; e f) outros impostos que incidirem sobre a relação de trabalho.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo da história os empregados domésticos viveram à margem de qualquer tutela legal, fazendo assim necessário muita luta para que seus direitos fossem garantidos e resguardados. Essas duas principais inovações legislativas em comento no trabalho, quais sejam a Emenda constitucional nº 72/2013 e a Lei Complementar nº 150/2015 veio abranger a esses trabalhadores direitos já garantidos aos trabalhadores em geral que lhes eram omitidos pelo legislador.

O Direito não pode ser uma ferramenta utilizada para pactuar com o desrespeito ou com a desvalorização de qualquer classe trabalhista, perpetuando a discriminação eminente em que vivem os trabalhadores domésticos no Brasil. Pois

assim como outras classes, os trabalhadores domésticos buscam apenas seus direitos para que seu trabalho seja exercido de forma lícita e digna.

O Direito do Trabalho assim como outros ramos, deve avançar no sentido de promover a equidade através do Princípio Constitucional da Isonomia, tratado de maneira igualitária todos os trabalhadores independentemente da classe, e garantido que suas diferenças também sejam respeitadas no exercício de cada função.

Em linhas simples parece à primeira vista que a situação é estável não carecendo de outras alterações ou complementações legislativas, no entanto essa não é uma luta vencida pelos empregados, ainda há direitos que necessitam de regulamentação e por isso ainda não estão vigentes. Os empregados domésticos são aqueles que realizam um trabalho basilar, que talvez pareça simples ou facilmente substituível, mas a função destes trabalhadores é muito nobre, pois os mesmos zelam pelo bem estar e o lar de muitas famílias.

Este trabalho é de grande relevância ao Direito, pois demonstra as mutações legislativas alcançadas pelos empregados domésticos e as possibilidades que existem nessa ciência de garantir dignidade a estes trabalhadores. Esta não é uma discussão finalista como bem demonstrada no corpo de todo o trabalho, é apenas uma análise pra demonstrar o atual quadro de direitos que esta classe alcançou, e uma amostra da necessidade que ainda é se discutir o tema e continuar em busca de mais conquistas.

REFERÊNCIAS

_____. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1954.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L2275.htm>. Acesso em: 10 de fev. 2016.

_____. **Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923.** Aprova o regulamento de locação dos serviços domésticos. Disponível em:
<<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16107-30-julho-1923-526605-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 10 de mar. 2016.

_____. **Decreto nº 71.185, de 26 de fevereiro de 1973.** Aprova o Regulamento da Lei número 5.859, de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto/1970-1979/D71885.htm>. Acesso em: 10 de mar. 2016.

_____. **Emenda Constitucional nº 72, de 2º de abril de 2013**. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm>. Acesso em: 10 de fev. 2016.

_____. **Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972**. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm>. Acesso em: 10 de fev. 2016.

_____. **Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 10 de fev. 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7ed. São Paulo: LTR, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990. 168 p. (Série Legislação Brasileira).

CAIRO JR. José. **Curso de direito do trabalho**. 2 ed. Rev. Ampl. Atual. Salvador: JusPODIVM, 2016.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 35 ed. São Paulo: Saraiva 2010.

CHAGAS, Sylvia Oliveira; DAMACENO, Liliane Dias. Evolução do direito trabalhista do empregado doméstico. **Caderno de Graduação - Ciências Humanas e Sociais - UNIT**, [S.l.], v. 1, n. 3, p. 63-76, out. 2013. ISSN 2316-3143. Disponível em: <<https://periodicos.set.edu.br/index.php/cadernohumanas/article/view/888>>. Acesso em: 24 de mai. 2016.

MARTINS. Sérgio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2016.

OLIVEIRA, Érica Siqueira Nobre de. Emprego doméstico: a evolução e as mudanças trazidas pela Emenda Constitucional nº 72/2013. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 3987, 1 jun. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/28054>>. Acesso em: 18 de mai. 2016.

REIS, Elaine Santos dos. Equiparação dos direitos dos empregados domésticos: a evolução da jurisprudência até a legislação. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 107, dez 2012. Disponível em:

<http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12610>. Acesso em 10 de mai. 2016.

SANTOS, Maurício Barbosa dos. **O trabalhador doméstico**: direito de igualdade da empregada doméstica. São Paulo: LED, 2015.

SOULTO, Paulo Manuel Moreira. Breves comentários a convenção 189 da OIT. Disponível em: < <http://direito-domestico.jusbrasil.com.br/noticias/2851851/breves-comentarios-a-convencao-189-da-oit>>. Acesso em: 5 de mai. 2016.

SOUZA, Bruno. LC 150/15 (trabalho doméstico): novidades e efeitos sobre a sociedade e o Judiciário. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano, n. 4439, 27 ago. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/42120>>. Acesso em: 5 de mai. 2016.