

FACULDADE DE CIÊNCIA E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA

LARA COSTA DORNELES

**REFLEXÕES SOBRE A APLICABILIDADE DA LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015
NO MUNICÍPIO DE ITAPURANGA/GO**

**RUBIATABA
2016**

LARA COSTA DORNELES

**REFLEXÕES SOBRE A APLICABILIDADE DA LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015
NO MUNICÍPIO DE ITAPURANGA/GO**

Monografia apresentada no Curso de Direito da Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba sob a orientação da Professora Marilda Ferreira Machado Leal como requisito parcial para aprovação no curso e integralização do currículo.

**RUBIATABA
2016**

LARA COSTA DORNELES

**REFLEXÕES SOBRE A APLICABILIDADE DA LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015
NO MUNICÍPIO DE ITAPURANGA/GO**

COMISSÃO EXAMINADORA

Monografia apresentada no Curso de Direito da Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba sob a orientação da Professora Marilda Ferreira Machado Leal como requisito parcial para aprovação no curso e integralização do currículo.

Data da aprovação:

Orientador:

Marilda Ferreira Machado Leal
Professora da Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba

1º Examinador (a):

Prof.

2º Examinador (a)

Prof.

**RUBIATABA/GO
2016**

Dedico este trabalho monográfico a Deus e à minha família, combustíveis para minha jornada, sustentáculos da minha vida.

Agradeço a Deus, outra vez, pela força que me proporcionou ao longo dessa jornada. Agradeço também aos meus pais, aos meus amigos e professores que tiveram fé na minha capacidade de concluir este curso tão almejado. Por fim, obrigada a todos!

“O trabalho dignifica o homem”.
Benjamin Franklin

RESUMO

Este trabalho monográfico tem como foco discorrer a respeito dos direitos e das garantias dos empregados domésticos com o advento da Lei Complementar n. 150/2015. A problemática tem como foco discorrer a respeito da eficácia da citada Lei Complementar no Município de Itapuranga/GO que, para alcançar êxito, baseou-se em pesquisa de campo realizada na referida Comarca concernente a entrevistar empregador e empregado doméstico por meio de relatórios que se encontram anexos no presente estudo. Justifica-se a concretização deste trabalho compreender as situações trabalhistas que envolvem o cotidiano laboral dos indivíduos em suas posições frente aos direitos e deveres que lhe são inerentes, bem assim à desmoralização moral aos quais são submetidos, não obstante seus serviços serem relevantes para todas as classes sociais, porque possibilita a organização familiar e propicia emprego às classes menos favoráveis. Como metodologia, adotou-se o método hipotético dedutivo, com citações doutrinárias embasadas na área de Direito Trabalhista, visando às novas leis da Lei Complementar n. 150/2015, além da realização de pesquisa de campo referente ao preenchimento de questionário escrito pelas partes entrevistadas.

Palavras-chave: Empregado Doméstico; Empregador Doméstico; Lei Complementar n. 150/2015.

ABSTRACT

This monograph focuses on discourse about the rights and guarantees of domestic workers with the advent of Complementary Law n. 150/2015. The issue focuses on discourse about the effectiveness of the aforementioned Complementary Law in the City of Itapuranga/GO that to achieve success, was based on field research conducted in that Comarca concerning interviewing employers and domestic workers through reports that are attached in this study. Justified the realization of this work to understand the labor situations involving labor daily lives of individuals in their forward positions to the rights and duties that are inherent, as well as the moral demoralization to which they are subject, regardless of their services are relevant to all social classes, because it allows the family organization and provides employment to less favorable classes. The methodology adopted the hypothetical deductive method, with doctrinal quotes based in the area of labor law, aiming at new laws of Complementary Law n. 150/2015, in addition to conducting field research concerning the questionnaire fill written by the interviewed parties.

Key-words: Domestic Workers; Domestic Employer; Complementary Law n. 150/2015.

LISTA DE ABREVIATURAS/SIGLAS/SÍMBOLOS

§ – parágrafo

Caput – Palavra em latim que significa “Começo”

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

ECA – Estatuto da Criança e Adolescente

EC – Emenda Constitucional

EPIs – Equipamentos de Proteção Individuais

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo e Serviço

In Casu – No caso

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

In Verbis – Nestes termos

OJ – Orientação Jurisprudencial

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PIS – Programa de Integração Social

PN – Precedentes Normativos

SRTE – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego

SDC – Seção de Dissídios Coletivos

TST – Tribunal Superior do Trabalho

Vide – Veja

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	NOÇÕES HISTÓRICAS E CONCEITUAIS DA EMENDA CONSTITUCIONAL N. 72/2013.....	11
2.1	Dos reflexos da Ementa Constitucional n. 72/2013.....	19
3	O EMPREGADO DOMÉSTICO E A LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015.....	27
3.1	Da Lei Complementar n. 150/2015.....	30
3.2	Do Simples Doméstico.....	34
4	DESAFIOS PARA A EFICÁCIA DA LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015 – EM FOCO A CIDADE DE ITAPURANGA/GO.....	37
484.1	Da Pesquisa Realizada.....	37
4.1.1	Dos Empregados Domésticos.....	37
4.1.2	Dos Empregadores Domésticos.....	39
4.1.3	Do Resultado.....	42
4.2	Da Dignidade Humana no Trabalho Doméstico.....	42
4.3	Apontamentos Sobre a Aplicabilidade da LC n. 150/2015 na Cidade de Itapuranga/GO.....	46
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	48
	REFERÊNCIAS.....	50
	ANEXOS.....	55

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem por finalidade abordar os direitos e garantias dos empregados domésticos com o advento da Lei Complementar n. 150/2015, que instituiu novos direitos à citada classe empregatícia e regulamentou outros já previstos pelo art. 7º da Constituição Federal.

A problemática centraliza-se nos desafios para eficiência da Lei Complementar n. 150/2015 na Cidade de Itapuranga-GO, utilizando-se, para tanto, de pesquisa de campo concernente na realização de entrevistas com empregados e empregadores domésticos, cujos relatórios respondidos encontram-se anexos neste feito.

A justificativa dá-se frente às situações trabalhistas que envolvem a vida dos indivíduos em sua posição, seus direitos, deveres e desprestígio social. Percebe-se a grande desvalorização de profissionais de outras áreas e devemos aqui enfatizar que o serviço doméstico é essencial para todos os âmbitos da vida em sociedade, mormente considerando que propicia labor as classes menos favorecidas da sociedade, tendo, portanto, relevante valor social.

Como metodologia na elaboração do presente estudo monográfica, foi adotado o hipotético dedutivo, com citações doutrinárias embasadas na área de Direito Trabalhista, visando às novas leis da Lei Complementar n. 150/2015, além da realização de pesquisa de campo referente ao preenchimento de questionário escrito pelas partes entrevistadas.

Assim, o primeiro capítulo abordará as noções históricas e conceituais da Emenda Constitucional n. 72/2013 e seus reflexos jurídicos à classe dos empregados domésticos brasileiros. O segundo capítulo tratará do empregado doméstico e a Lei Complementar n. 150/2015, cujo título também narrará o conceito de empregado doméstico, da relação empregatícia e do simples doméstico.

Por sua vez, o terceiro e último capítulo compreenderá os desafios para a aplicação da Lei Complementar n. 150/2015, com foco na cidade de Itapuranga/GO, aqui relatando a pesquisa de campo realizada e os resultados obtidos, bem assim discorrendo sobre a dignidade da pessoa humana no trabalho doméstico e, por fim, realizando apontamentos sobre a aplicabilidade e eficiência da Lei Complementar n. 150/2015 na cidade de Itapuranga-GO.

2 NOÇÕES HISTÓRICAS E CONCEITUAIS DA EMENDA CONSTITUCIONAL N. 72/2013

A história da empregada doméstica remonta à época da escravidão. Em Roma, por exemplo, os escravos constituíam a maior parte da população e, por desempenhar inúmeras atividades nas propriedades dos patrícios, tinha grande valia para a sociedade romana. Ainda na Roma Antiga, em que pese os escravos fossem considerados coisa passível de propriedade, possuíam diversos direitos, inclusive o de comprar sua própria liberdade.

Tempos depois, com a ascensão do feudalismo e da servidão, o modelo escravocrata perdeu forças e a liberdade foi concedida aos trabalhadores, embora tivessem que doar parte de toda a produção ao senhor do engenho, ainda assim, ao empregado doméstico nada foi alterado. Somente com a evolução da sociedade ao sistema mercantil de produção é que o trabalho doméstico deixou de ser considerado como punição, como bem apregoa Martins (2002, p. 17):

No século XVII, havia várias pessoas que faziam serviços domésticos, como aias, despenseiros, amas, amas-de-leite, amassecas, cozinheiros, secretários, criados, damas de companhia. Aos poucos, houve um nivelamento entre os homens livres e os servos, surgindo o famulatus. A Igreja começou a se preocupar com a situação do famulatus, de modo que houve uma melhoria em sua condição, passando a ser considerado um prestador de trabalho, de maneira autônoma.

No século XVI, com a ascensão da produção de açúcar, os senhores transportavam os negros do continente africano para o Brasil para realizarem trabalhos forçados no campo e na lavoura. Desde o transporte, a dignidade humana do negro era violada, uma vez que habitavam os porões dos navios e eram submetidos ao escambo e a venda como se mercadoria fosse.

Muitas escravas eram compradas para trabalhar no casarão de seus senhores como cozinheira, faxineira, lavadora, babá, ama de leite, em suma, eram elas as responsáveis pela criação dos filhos de seus patrões e por desempenhar todas as funções da casa.

Essa situação perdurou até o ano de 1888, quando então a Princesa Isabel assinou a Lei Áurea que aboliu a escravidão no Brasil. No ponto, há que salientar que

o fim da atividade escrava, da servidão e o advento de alguns direitos do trabalho não extinguiram o trabalho doméstico. Para Nascimento (2011, p. 32):

O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida pela Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias.

Nesse momento histórico, o trabalho doméstico era sequer reconhecido, razão pela qual não existia qualquer proteção ou regulamentação a respeito desse modelo empregatício. Pamplona Filho (2001, p. 169) apregoa que, nessa época:

Com o fortalecimento de movimentos contrários à escravidão, os grandes Senhores passaram a trazer meninas e jovens para trabalhar em suas residências nas funções de cozinheiras e criadas, ainda como escravas, mas com um 'status' diferente, superior aos dos escravos negros da lavoura, por partilharem da intimidade da família do senhor de engenho

Ainda no que tange a respeito do contexto histórico do empregado doméstico, não se pode olvidar que o Código Civil Português de 1867 inaugurou a classe doméstica em seu ordenamento jurídico, tendo o legislador brasileiro regulamentado tal matéria somente no ano de 1886, com a publicação do Código de Postura Municipal de São Paulo, cujo art. 263 previa o trabalho dos criados e amas-de-leite. *In verbis*:

Art. 263. Criado de servir, no sentido desta postura toda pessoa de condição livre que, mediante salário convencionado, tiver ou quiser ter ocupação de moço de hotel, hospedaria ou casa de pasto, cozinheiro, copeiro, cocheiro, hortelão, de ama-de-leite, ama-seca, engomadeira ou costureira e, em geral, a de qualquer serviço doméstico.

De acordo com Pamplona Filho (2001, p. 168), “as Ordenações do Reino trouxeram as primeiras disciplinas aplicáveis ao trabalho doméstico, permanecendo durante longo período e após, inclusive, a abolição da escravatura em 1888”.

Por sua vez, Santos (2015, p. 03) afirma que “a literatura jurídica encontra referências esparsas aos trabalhadores domésticos em alguns diplomas legais já no século XIX, como o Código Comercial de 1850 (art. 876, item 3), e o Código Civil de 1916 (arts. 1.569, VII, e 1.570)”.

Denota-se, portanto, que para ser empregado doméstico, era necessária a condição livre do indivíduo, fato que se deve tendo em vista a escravidão que assolava

a época, sendo abolida no Brasil somente em 1888, com a assinatura da Lei Áurea. Nesse trilhar, Damaceno e Chagas (2013, p. 67) explicam que:

O trabalhado doméstico é acometido por uma segregação sócia histórica, por meio de uma abordagem que vai desde a origem do trabalho doméstico até a evolução dos seus direitos nos dias atuais. Ainda com resquícios advindo da relação casa grande e senzala, a condição de intimidade gerada entre o empregado e o empregador fez com que o trabalho doméstico fosse desprovido de direitos, agregando-se a isto, a falta de organização sindical dos trabalhadores domésticos, fator que retardou, ainda mais, a consolidação dos direitos dessa categoria.

Tempos mais tarde, especificadamente em 30 de julho de 1923, o legislador inaugura o Decreto n. 16.107, que incluiu cozinheiros, ajudantes de cozinha, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros, serventes, enceradores, amas-de-leite, amas-secas, costureiras e damas de companhia como empregadas domésticas.

Aliás, o referido Decreto também equiparou a empregado doméstico todos os indivíduos que prestavam serviços em hotéis, restaurantes, pensões, bares e escritórios, isso desde que as atividades que exercessem possuíssem natureza doméstica (SOUZA, 2011).

Adiante, novo conceito do que seria empregado doméstico foi empregado pelo Decreto-Lei n.3.078/1941, que dispõe que exerce trabalho doméstico indivíduo que labora mediante remuneração em residência particular ou em benefícios do domicílio privado.

Conseqüentemente, a promulgação do aludido decreto impossibilitou a caracterização de empregado doméstico os trabalhadores de hotéis, restaurantes, pensões, bares e escritórios, serem enquadrados como empregados domésticos (SOUZA, 2011). No mesmo norte, Santos (2105, p. 03) apregoa:

O primeiro diploma legal específico para matéria foi o Decreto-lei n. 3.078/1941, mas questionou-se acerca de sua efetiva vigência, pois nunca chegou a ser regulamentado. O entendimento prevalente era o de que continuavam vigendo, para o trabalhador doméstico, as normas do Código Civil de 1916, acerca do contrato de locação de serviços (arts. 1.216 a 1.236). A doutrina do Direito do Trabalho busca há décadas uma fórmula para definir as diversas formas de trabalho humano, e, assim, diferenciar umas das outras. Por um esforço sistemático, sem dúvida impulsionado pela jurisprudência, a relação de emprego, regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tornou-se o parâmetro de comparação, em relação ao qual se comparam as demais relações de trabalho.

Não obstante a toda a previsão acima exposta, o legislador brasileiro, ao promulgar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, não reconheceu a aplicação dos direitos trabalhistas aos empregados domésticos, nos moldes delineados pelo art. 7º, alínea “a”, do referido diploma legal:

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

Neste ponto, Delgado (2013, p. 380) explica que com “a exclusão do trabalhador doméstico do seu campo de ação normativo, a categoria restou localizada, em posição *sui generis*, inferiorizada, em constrangedor limbo jurídica, sem direito sequer a salário mínimo e reconhecimento previdenciário do tempo de serviço”. Sobre o tema, Russomano (1991, p. 84) defende que:

A lei ordinária depende de regulamentação apenas naquilo em que for inaplicável por si mesma. Esgotado, por exemplo, o prazo marcado pelo legislador para regulamentação de suas normas, sem que o Poder Executivo promova a expedição do regulamento previsto, deve o intérprete esforçar-se pela aplicação imediata das normas que, individualmente consideradas, independem de regulamentação. É o mesmo que ocorre nos casos de regulamentação parcial da lei: sé algumas regras são aplicáveis de imediato. Sustentamos, por isso, [...] que o empregado doméstico tinha direito à prévia notificação, quando despedido injustamente. A jurisprudência discordou de nosso ponto de vista, entendendo que o art. 7º, alínea a, da Consolidação, em 1943, revogou o decreto-lei de 22 1941. Não o fez, na realidade, porém, basta atentarmos para a circunstância de que aquela norma não disse que o empregado doméstico não tinha direitos. Limitou-se a declarar que os preceitos constantes da Consolidação a ele não se aplicam. O Decreto-lei de 1941 não está contido na Consolidação: é anterior a ela. Não havendo, no texto novo, nada que, implícita ou explicitamente, seja incompatível com a legislação especial de 1941, não há porque a considerarmos revogada.

Nos moldes delineados por Santos (2015, p. 03), na Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, “as trabalhadoras domésticas não foram contempladas como os demais trabalhadores. A luta pelo reconhecimento da profissão se intensificou na segunda metade do século XX até obterem sucesso em 1972 através da lei 5.859/72 que lhes garantiu também o direito de terem a carteira de trabalho assinada”.

De sorte, a Lei n. 5.859/1972 e o Decreto n. 71.885/73 foram criados com o objetivo de regulamentar os direitos dos empregados domésticos, trazendo, no ensejo, seu conceito e garantindo-lhes o direito a férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis, a cada período de 12 (doze) meses trabalhados à mesma pessoa

ou família e o direito de inclusão na Previdência Social, bem como regulou o recolhimento das contribuições efetuadas pelo empregador no que concerne à previdência social (SOUZA, 2011). Igualmente, Delgado (2013, p. 380) ensina que:

[...] apenas no início da década de 1970, com a Lei nº 5.859, de 11.12.1972, é que a categoria adquiriu um mínimo de cidadania jurídica. Cidadania mínima, entretanto, uma vez que a Lei nº 5.859 não mais do que, praticamente, apenas formalizava a exclusão, ao não estender inúmeros direitos trabalhistas clássicos à categoria doméstica (o diploma legal fixou a pertinência da assinatura de CTPS, inserção na Previdência Social e férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, silenciando-se, por exemplo, sobre salário mínimo, irredutibilidade salarial, 13º salário, aviso-prévio, descanso semanal remunerado, garantia à gestante, etc.).

Com o advento da Lei n. 10.208/2001, foram inseridos novos dispositivos à Lei n. 5.859/1972, tal como o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), o qual era faculdade do empregador admiti-lo ou não, e o seguro-desemprego, que assegurava ao empregado doméstico pecúnia temporária quando dispensado sem justa causa e desde que, no decorrer do labor, o empregador tenha realizado o recolhimento mensal do FGTS do salário do trabalhador. Neste rumo, Coelho Júnior (2013, p. 117/118) explica que:

A referida lei capitulou as justas causas ensejadoras da rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, referindo-se expressamente ao rol de condutas contido no art. 482 da CLT, excetuando-se dois tipos específicos: negociação habitual e violação de segredo de empresa; pela natureza não econômica do empregado doméstico.

No mesmo passo, Damaceno e Chagas (2013, p. 67/68) dispõe:

Somente a partir de 1972, especificamente no dia 11 de dezembro, com a aprovação da Lei nº 5.859, foi que os empregados domésticos passaram a ter algum tipo de prerrogativas, deixando de serem totalmente desprotegidos e adquirindo um mínimo de cidadania. Cadernos de Graduação - Ciências Humanas e Sociais | Aracaju | v. 1 | n.17 | p. 63-76 | out. 2013 68 | jurídica, uma vez que a referida lei dispôs sobre essa profissão alguns direitos a ela inerentes, como: benefícios e serviços da previdência social, férias anuais com o adicional de 1/3 a mais que o salário normal e carteira de trabalho. No ano seguinte, 1973, surge o Decreto nº 71.885 que regulamentava a Lei nº 5.859/72. Essa era a lei que definia especificamente a relação de emprego doméstico, até a promulgação da chamada Constituição Cidadão ou Constituição Federal (CF) do Brasil em 1988, sendo esta a Lei suprema até os dias atuais.

Outra não é a assertiva de Santos (2015, p. 04), ao dispor que “os diplomas legais editados posteriormente (Leis n. 4.214/1963 e 5.889/1973) garantiram uma

série de direitos a estes trabalhadores e, por fim, a Constituição de 1988 equiparou os rurais aos urbanos nos 34 incisos do art. 7º, além das diversas disposições no Título referente à seguridade social”. Por seu turno, Souza (2011) assevera que:

A Medida Provisória n. 284/2006, criada com a finalidade primordial de incentivar a formalidade do trabalho doméstico, permitindo ao empregador deduzir do Imposto de Renda a contribuição de 12% (doze por cento) referente ao valor pago ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), limitando-se a um salário mínimo, foi vetada parcialmente pelo Presidente da República à época, Luiz Inácio Lula da Silva, ao fundamento de pontos controvertidos na citada MP, quais sejam: a obrigatoriedade do pagamento do FGTS, do seguro-desemprego, e do salário-família ao empregado doméstico. Esclarecidas as divergências e então excluídas, a MP n. 284/2006 foi convertida na Lei n. 11.324/2006, que alterou o art. 3º da Lei n. 5.859/72, proibindo o empregador de efetuar descontos no salário do empregado doméstico, como despesas consideradas de necessidade básica para o ser humano (alimentação, vestuário, higiene e moradia), bem como concedendo ao empregado doméstico o direito ao gozo de férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias corridos a cada 12 (doze) meses trabalhados à mesma pessoa ou família, com acréscimo de pelo menos 1/3 (um terço) de seu salário normal e, por fim, o direito a estabilidade da empregada doméstica gestante, desde a confirmação da gestação até 05 (cinco) meses após o parto, podendo ser demitida somente em caso de justa causa, vez que a estabilidade é relativa.

Mais tarde, no ano de 2013, surge o Projeto de Emenda à Constituição das Domésticas (PEC n. 72/2013), que resultou, conforme ensina Santos (2015, p. 03), “de uma luta histórica empreendida pelos movimentos de trabalhadoras domésticas que há quase um século lutam pelos seus direitos e estabeleceu uma alteração no que tange a equiparar os direitos das domésticas aos dos demais trabalhadores”. No mesmo rumo, Carvalho (2013, p. 12):

Esse projeto de emenda à constituição, especificamente, traz inúmeras alterações à atual tutela do ordenamento jurídico pátrio. Com a alteração, os empregados domésticos terão os direitos igualados aos trabalhadores de uma empresa ou uma fazenda. Alguns direitos, como a jornada de 44 horas semanais e o pagamento de horas-extras, terão validade imediata, estarão valendo a partir da promulgação da emenda constitucional. Por outro lado, alguns outros, a exemplo da conta no FGTS, seguro-desemprego e salário-família, devem vir a ser efetivados no futuro, após a regulamentação. Atualmente, os direitos não regulamentados já existem para trabalhadores urbanos e rurais, porém com condições específicas, dependendo da natureza do trabalho. A assessoria de imprensa do Ministério disse que a obrigação para aplicar algum deles poderá demorar mais se for necessária a edição de projetos de leis, que deverão passar pelo crivo do Congresso. Já normas como decretos e portarias, mais simples, valem a partir da publicação, pelo próprio governo.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, parágrafo único, antes do advento da PEC das Domésticas, estabelecia quais direitos eram assegurados à

categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Vide:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] 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; VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com 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 XXIV - aposentadoria; Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Com o advento da EC n. 72/2013, foram incluídos outros 16 (dezesseis) incisos no citado parágrafo único, do art. 7º, da CF/88. *In verbis*:

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.

Na verdade, o ordenamento pátrio não poderia esquivar-se mais tempo em reconhecer aos empregados domésticos todos os direitos inerentes ao demais trabalhadores. Do mesmo modo, Russomano (1991, p. 85) assevera que:

O legislador brasileiro não poderia furtar-se por muito tempo a um melhor entrosamento do doméstico no sistema da Previdência Social e à indispensável complementação dessa obra através da promulgação de leis que lhes assegurassem direitos fundamentais universalmente reconhecidos aos trabalhadores modernos.

Outrossim, cumpre salientar que, substancialmente, o trabalho doméstico não se distingue da relação de emprego. Isto porque, como explica Santos (2015, p. 03), “a CLT não faz menção a relações como a empreitada civil, parcerias agrícolas

ou representação comercial, justamente, porque estas formas de trabalho não se subsomem aos mesmos elementos constituintes da relação de emprego típica”.

Em razão disso é que o art. 7º da Consolidação das Leis do Trabalho reconhece como relação de emprego os trabalhos doméstico, rural e urbano, entretanto, a estes modelos empregatícios não se aplica por razões políticas e sociológicas. De qualquer maneira, vale frisar que o trabalho doméstico não pode ser entendido como processo natural da atividade feminina, ou mesmo caracterizá-lo como profissão de classe étnica social baixa. Segundo Butler (2010, p. 20):

[...] o gênero estabelece interseções com modalidades raciais, classistas, étnicas, sexuais e regionais de identidades discursivamente constituídas. Resulta que se tornou impossível separar a noção de “gênero” das interseções políticas e culturais em que invariavelmente ela é produzida e mantida.

Santos (2015, p. 10) ainda alerta para o fato de que:

Mesmo tendo sido reconhecida como profissão em 1972, a atividade doméstica ainda é relacionada com a escravidão, e esse estigma negativo atrapalha a luta das trabalhadoras domésticas por direitos iguais aos dos demais trabalhadores e contra a precariedade que enfrentam em seu cotidiano de trabalho. Ao aderir o trabalho doméstico ao corpo da mulher negra e associá-los à escravidão, temos possivelmente uma ferramenta política em ação, que visa um duplo objetivo: Restringir a mobilidade profissional e social das mulheres negras circunscrevendo-as ao trabalho doméstico precarizado e através da depreciação da atividade, sabotar a produção de identidade profissional positiva.

Indubitável, portanto, que somente modernamente, com a aprovação da PEC das Domésticas (EC n. 72/2013) é que o empregado doméstico pode gozar de melhores condições no trabalho, bem como usufruir de todos os direitos resguardados aos demais trabalhadores constitucionalmente. Nesse sentido ensina Santos (2015, p. 09) que:

A necessidade de regulamentar alguns dos direitos assegurados pela EC nº 72/2013 busca conferir segurança jurídica às partes envolvidas no contrato de trabalho (empregador e doméstico), ou seja, a determinação expressa da lei a respeito de como o direito será usufruído pelo empregado doméstico proporciona tranquilidade a este e ao empregador, pois ambos conhecerão a maneira adequada de executar o contrato de trabalho.

Destarte, como bem destaca Peschanski (2013), a PEC das Domésticas “estabelece um elemento de justiça no mercado de trabalho, encerrando um desequilíbrio de acesso a direitos e rompendo com essa estratificação de direitos e

cidadania dos trabalhadores e, por isso, representa um avanço para uma sociedade mais igualitária”.

2.1 Dos reflexos da Emenda Constitucional nº 72/2013

Aprovada pelo Senado Federal em 03 de abril de 2013, a Emenda Constitucional n. 72/2013 (PEC das Domésticas) entrou em vigor no mesmo ano assegurando ao empregado doméstico todos os direitos estabelecidos constitucionalmente aos trabalhadores em geral. A fundamentação jurídico-política da citada PEC, para Merísio (2013, p. 02):

[...] descende da forma da execução do trabalho e não da natureza do empregador ou da própria função do empregado. O elemento determinante é a prestação pessoal, onerosa, contínua e subordinada juridicamente a outrem. “A partir disso, o direito do trabalho passa a ser parte essencial dos direitos sociais, cabendo ao Estado promovê-los e assegurá-los. Eis a razão da medida legislativa suprema.

São estas algumas das mudanças e regulamentações que, segundo Diniz (2014), o Instituto Doméstica Legal propõe:

1) Reduzir o INSS do empregador doméstico de 12% para 4% (Projeto de Lei - PL 7.082/2010). 2) Que os novos direitos como Salário Família (PL 2.222/2011), Seguro Acidente do Trabalho e Seguro Desemprego serão pagos pelo Tesouro Nacional, não gerando aumento de impostos para o empregador doméstico; 3) Que o Auxílio-Creche e Pré-Escola para os filhos dos empregados domésticos de até 5 anos de idade também seja pago pelo Tesouro Nacional; 4) Refinanciamento da dívida do patrão doméstico FORMAL e INFORMAL com o INSS, em até 60 (sessenta), sem multa por atraso e com Juros baixos. (PL 6.707/2009). 5) Que seja OPCIONAL ao patrão doméstico a Multa Rescisória de 40% sobre o FGTS em caso de demissão sem Justa Causa. (PL 6.465/2009). 6) Dedução no Imposto de Renda das despesas com Plano de Saúde e/ou Odontológico, para o patrão que der este benefício a seu empregado doméstico. (PL 7.341/2010). 7) Multa para o patrão doméstico que não cumprir a Lei. (PL 7.156/2010). 8) Que seja definido o trabalhador DIARISTA DOMÉSTICO, como o trabalhador que trabalha até DOIS dias por semana para o mesmo contratante, que é uma pessoa física sem FINS LUCRATIVOS, em ambiente DOMICILIAR, recebe no dia da diária e NÃO TEM VÍNCULO EMPREGATÍCIO. E que a alíquota de contribuição do INSS simplificado seja reduzida de 11% para 5%, da mesma forma que foi feita para o Micro Empreendedor Individual. Para evitar que isso aconteça, e ao contrário gerar a formalização de 1.3 milhão de empregados sem a Carteira de Trabalho assinada, pedimos sua assinatura ou voto eletrônico. (PL 7.279/2010). 9) Que na regulamentação do inciso 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”, seja adequado ao emprego doméstico, pois além de gerar o custo do FGTS ao empregador doméstico, ainda dá a estabilidade no emprego por 1 (um)

ano, após o retorno do afastamento. O Instituto Doméstica Legal, propõe que durante o período de Afastamento por Acidente de Trabalho, o empregador não tenha o custo de FGTS, e quando o empregado retornar do afastamento, caso não tenha nenhuma limitação a exercer as atividades para a qual foi contratado, ele terá a estabilidade de um ano, caso contrário, o empregador terá o direito a demiti-lo sem Justa Causa, caso deseje. 10) Que haja o exame admissional, periódico e demissional para o empregado doméstico, assim como é feito para as empresas. Estes exames são positivos para o empregado e o empregador doméstico, pois está cuidando da saúde do empregado doméstico, prevenindo doenças. Ganha também o governo com menos despesas no SUS. OBS: Estes exames são baratos, normalmente R\$ 15,00. 11) Também pensar em um regime especial para a Jornada de Trabalho do Caseiro, que normalmente trabalha mais nos fins de semana, quando o empregador vai para o seu sítio ou casa de campo. O objetivo é evitar a hora extra nos fins de semana, o que pode onerar em mais de 30% o custo deste empregador. 12) Neste momento somos contra qualquer novo tributo para o empregador doméstico, pois quanto mais custo para o empregador, mais demissão e informalidade.

Do mesmo norte, Santos (2015, p. 06) apregoa que:

A EC nº 72/2013 estendeu diversos direitos aos empregados domésticos, previstos no art. 7º da CF, que ainda não eram assegurados pelo parágrafo único do referido artigo, quais sejam, salário não inferior ao mínimo e a proteção correspondente à este (incs. VII e XI), jornada de trabalho de no máximo 44 horas por semana e 8 horas por dia (inc. XIII), hora extra de 50% (inc. XVI), redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de medidas de saúde, segurança e higiene (inc. XXII), reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (inc. XXVI), proibição de discriminação quanto a salários, funções e critérios de admissão entre domésticos do mesmo empregador e a discriminação salarial de deficientes (incs, XXX e XXXI), 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 (inc. XXXIII).

Como explanado em linhas volvidas, antes do advento da EC n. 72/2013, os direitos resguardados ao empregado doméstico pelo art. 7º da CF/88, restringia-se somente ao salário mínimo, fixado em lei (inciso IV), irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (inciso VI), décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria (inciso VIII), repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (inciso XV), gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal (inciso XVII), licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias (inciso XVIII), licença paternidade (inciso XIX), aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias (inciso XXI), e aposentadoria (inciso XXIV).

A distinção entre tais direitos e os demais garantidos às outras modalidades empregatícias afronta diretamente o princípio da igualdade formal e material, haja vista que fornece insegurança e grande demanda de informalidade nos serviços prestados pelo doméstico, sendo possível afirmar que tal classe era desprestigiada e, portanto, sua corrida em busca de isonomia trabalhista não merecia qualquer crédito.

Contudo, também merece endosso outra divergência, qual seja: o tratamento jurídico empregado ao empregado doméstico com a promulgação da EC n. 72/2013. Isto porque o novo rol de direitos trouxe aqueles que possuem eficácia plena, portanto, independem de normas reguladoras posteriores, e os de eficácia contida, os quais dependem de regulamentação.

Com efeito, os empregadores domésticos decidiram aplicar de forma imediata somente os direitos que continham eficácia plena (art. 7º, § 1º, incisos VII, X, XIII, XVI, XXII, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII, da CF/88), postergando a efetivação dos direitos constantes nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, do § 1º, do art. 7º, da CF/88, por dependerem estas de regulamentação infraconstitucional tendo em vista sua natureza de eficácia contida.

Consequentemente, a classe doméstica pouco ampliou seus direitos após o advento da EC n. 72/2013, vez que àqueles anteriormente previstos serviram de base para fundamentar a aplicação imediata do rol de direitos agora previsto, como o salário mínimo, a irredutibilidade e proteção salarial, o décimo terceiro salário, a limitação da jornada de trabalho, as horas extras, às férias, a licença-maternidade, a licença paternidade, o aviso prévio proporcional, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, a aposentadoria, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, a proteção contra discriminação, e a proteção do trabalho do menor. Vide:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] 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; [...] X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; [...] XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; [...] 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; [...]. 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; [...]. 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.

Noutro norte, acrescenta Diniz (2014) que aqueles direitos que dependem de regulamentação e que trariam ao doméstico segurança na igualdade do tratamento trabalhista e o reconhecimento do serviço por ele prestado, haja vista dependerem de políticas públicas para sua implementação, tais como a indenização compensatória no caso de despedida arbitrária ou sem justa causa, o seguro-desemprego em caso de desemprego involuntário, a obrigatoriedade do recolhimento do fundo de garantia do tempo de serviço, o adicional noturno, o salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda, a assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 05 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas (auxílio creche), e o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado quando incorrer em dolo ou culpa, são, ao menos por ora, ineficazes.

Outra consequência ao avançar na conquista dos direitos trabalhistas pela classe doméstica é o impacto que a EC n. 72/2013 trará às famílias que contam com o serviço prestados por estes profissionais. Tal impacto decorre do fato do empregador ter que arcar com novos custos com o trabalhador doméstico, bem como lhe proporcionar direitos que antes eram “negligenciados”.

Se pensarmos a fundo, será possível observar que a onerosidade do serviço doméstico pode repercutir amplamente na classe doméstica, de modo a produzir resultados prejudiciais ao profissional, como desemprego ou, ainda, a

informalidade, vez que nem todos os empregadores lograram arcar com as novas despesas trazidas pelo funcionário.

No artigo publicado pelo ex-Ministro do Trabalho e ex-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Almir Pazzianotto Pinto, denominado “Emenda 72 e Trabalho Doméstico”, no ano de 2013, ele pontua que “nas relações jurídico-sociais [...] situações específicas cobram tratamento específico”. Na ocasião, Pinto (2013) cita e afirma que:

[...] Alonso Caldas Brandão, componente da Comissão Técnica de Orientação Sindical do Ministério do Trabalho, ao interpretar a CLT, em livro editado pelo próprio Ministério em 1962, lembrou o decreto-lei 3.078, de 27 de fevereiro de 1941, destinado a regular o trabalho de domésticos e empregados em condomínios. Assinalou, porém, que “Não sendo auto-aplicável, sua execução ficou na dependência do respectivo regulamento que não foi expedido”. Registra, em seguida, o jurista, que “A vida familiar apresenta aspectos de nenhuma similaridade com as atividades econômicas em geral, nem mesmo com as de beneficência. Estender-lhe o plano de uma legislação feita e adequada a outras condições pessoais e ambientes seria forçar a realidade das coisas”. [...] Relações domésticas de trabalho dependem de ambiente no qual prevaleçam boa-fé e tratamento amistoso, entre pessoas que vivem sob o mesmo telhado (já se cogita da inspeção domiciliar por fiscais do Ministério do Trabalho...). A mulher moderna, solteira, casada, viúva, divorciada, prima pela independência. Para isso procura obter emprego público ou privado, como secretária, advogada, médica, bancária, comerciária, operária, policial civil ou militar, jornalista. Manter quem a auxilie não é luxo de socialite, mas imperativo para quem deseja prover o próprio sustento.

De maneira decorrente, Avelino (2011, p. 13) assevera que “o Brasil caminha para a situação dos países avançados onde as empregadas domésticas são raras e caras”. Como discorrido, as famílias de classe média atuais não estão suportando o alto custo de manter um empregado doméstico. Além do alto salário, soma-se o fato da indisponibilidade que os domésticos têm de dormir no emprego, trabalhar em período integral, à noite e nos finais de semana. Para Pinto (2013):

O legislador ignorou que o orçamento da classe média está exaurido, e atacado pelo custo de vida. Algumas donas de casa tentarão o impossível para dar conta das novas obrigações. Outras, porém, não terão alternativa senão o desligamento imediato da empregada.

Toda essa discussão serve como argumento para fundamentar a desigualdade no tratamento trabalhista do empregado doméstico, vez que, como discorre Diniz (2014) “é um trabalho exercido no âmbito familiar, não produzindo

consequências ou resultados lucrativos, já que se limita a atender aos interesses do tomador ou de sua família”.

Vale assinalar que não só o alto custo do serviço doméstico é alvo de críticas, a jornada de trabalho desse profissional também é indagada, afirmando-se que é impossível controlar horas extras e adicional noturno quando, na maioria das vezes, o empregador está ausente de sua residência. Noutro ponto, temos também o doméstico que mora e dorme no domicílio de seu patrão, caso que seria impossível contabilizar os mencionados benefícios, além das horas de repouso e intervalos interjornada.

Os empregadores domésticos também temem a possibilidade de terem seus bens penhorados em razão do não pagamento dos direitos ao empregado, haja vista que o advento da EC n. 72/2013 trouxe a esta classe vantagem mais ampla que as demais modalidades empregatícias, vez que possuem mais garantia de receber seu pagamento advindo de eventual dívida trabalhista.

Noutro ponto, assevera Diniz (2014) que, ao doméstico, ainda “há o reconhecimento de acordos e convenções coletivas de trabalho, o que significa no aumento dos sindicatos patronais, o que acarretaria em mais uma soma de contribuição sindical obrigatória, onerando ainda mais o empregador”, sem olvidar mencionar o pagamento mensal da contribuição para a Previdência Social pelo empregador no importe de 12% (doze por cento) sobre o salário do empregado, e o recolhimento do FGTS.

À vista disso é que a redução dos custos de manutenção do empregado doméstico seria um incentivo ao empregador para aderir à formalidade da classe doméstica, resultando, também, em baixa taxa de desemprego nessa área. A respeito disso, Amorim (2013, p. 27) explica que a “simplicidade das relações domésticas, constituída por um empregador pessoa física, reclamaria ainda a necessidade de simplificação da tributação e recolhimento de encargos”.

Todavia, a adoção de medidas no sentido de reduzir os custos do empregado doméstico não seria desmerecer sua profissão, ao inverso, seria tentar adequar o custo dessa classe à realidade dos empregadores brasileiros. No mesmo sentido, Pastore (2013, p. 02) afirma que:

[...] na pretensão de melhorar a vida das empregadas domésticas, nossos legisladores deixaram de lado o que é mais prioritário no momento presente, que é a formalização dos 5 milhões de brasileiras que não contam sequer

com as proteções atuais. Será que aumentando os direitos e criando tanta insegurança elas vão ser protegidas? Penso que não. Muitas serão forçadas a trabalhar como diaristas, sem registro em carteira.

Aliás, calha registrar que inúmeros Projetos de Lei anteriores à EC n. 66/2012, como “Legalize sua doméstica e pague menos INSS”, foram criados com o intuito de regularizar a situação informal do empregado doméstico, contudo, sem onerar excessivamente o serviço prestado pela citada classe trabalhista, de modo que o empregador buscasse a formalização de maneira voluntária e não obrigatória ou, ainda, que demitisse a doméstica em razão de não suportar seu alto custo, prejudicando, assim, o maior interessado na efetivação desses direitos.

No ponto, calha trazer ao lume que a Emenda Constitucional n. 72/2013 trouxe grande impacto na legislação constitucional e trabalhista brasileira, conforme explica Santos (2015, p. 06):

A proposta original para a Emenda, que revogava o parágrafo único do art. 7º da CF, teve seu texto alterado justamente para ressaltar que os direitos assegurados aos domésticos permaneciam, uma vez que poderiam surgir tentativas de interpretação que excluíssem até mesmos os direitos outrora reconhecidos, de modo que os domésticos não teriam qualquer direito constitucionalmente garantido. Para evitar esta distorção da vontade do legislador, o parágrafo único do art. 7º enumera exaustivamente quais direitos trabalhistas são estendidos aos domésticos.

Todavia, imperioso observar que a nova redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal não equiparou o empregado doméstico aos trabalhadores urbanos e rurais. Isto porque, como também ensina Santos (2015, p. 07):

Subsistem direitos não estendidos aos domésticos, dentre os quais podemos destacar: piso salarial proporcional à extensão e complexidade do trabalho (art. 7º, V); adicional de insalubridade para as atividades penosas, insalubres ou perigosas (art. 7º, XXIII); direito de ação, com prazo de prescrição de cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (art. 7º, XXIX).

À vista de todo o exposto, pode-se concluir que a Emenda Constitucional n. 72/13 tornou inconstitucional a alínea “a” do art. 7º da CLT, derogando também, tacitamente, a Lei n. 5.859/72, o que, conseqüentemente, permite a aplicação da CLT aos empregados domésticos, bem assim que o art. 7º, parágrafo único, da CF/88, por depender de legislação específica para sua efetivação, recepçiona a CLT,

assegurando a esta classe empregatícia todos os direitos previstos constitucionalmente.

3 O EMPREGADO DOMÉSTICO E A LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015

Por empregado doméstico, tem-se o conceito estampado no art. 1º da Lei Complementar nº 150/2015: “[...] 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 02 (dois) dias por semana [...]”. Para Neto (2013, p. 14):

É considerado empregado doméstico todo e qualquer empregado maior de 18 anos que preste serviços de natureza contínua, sem finalidade de obter qualquer lucro, a pessoa ou família, seja dentro ou fora do âmbito residência. Como exemplos de empregado domésticos temos a arrumadeira, a cozinheira, a lavadeira, a passadeira, o motorista, a babá, o cuidador, o marinho, entre outros.

Do mesmo modo, Barros (2011, p. 207) afirma que “empregado pode ser conceituado como a pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica”. Não obstante, o art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho considera “empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Como é possível observar, para que o empregado seja de fato considerado doméstico, é preciso observar quem é seu empregador e a relação empregatícia existente entre eles. Logo, o empregador deve ser pessoa física ou família, podendo o trabalho desempenhado pelo doméstico ocorrer fora do domicílio familiar, como nos casos de motoristas, pilotos, cuidadores, enfermeiros e professores particulares.

A diferença em relação ao empregado doméstico dos demais empregados está no fato do empregador não poder auferir lucro da atividade por ele desempenhada, como acontece nas demais funções empregatícias. Entretanto, como normalmente ocorre, o empregado doméstico deve desempenhar sua atividade de forma pessoal, subordinada, continuada e mediante salário.

Na mesma linha de pensamento, Russomano (1991, p. 84), ensina que “toda e qualquer atividade que crie bens e serviços é econômica. Nesse sentido próprio, o empregado doméstico presta serviços de natureza econômica, embora não

lucrativos. [...] a característica do serviço doméstico é que o trabalho empregado não se dirija a fins lucrativos”.

No que concerne à continuidade no trabalho doméstico, mister pontuar que ele difere daquele realizado por diaristas. Isto porque o trabalho prestado por diaristas não gera vínculo empregatício, vez que nele não há subordinação e continuidade na prestação de serviços. A propósito, este é o entendimento jurisprudencial. Veja-se:

TRT-PR-18-01-2012 EMPREGADA DOMÉSTICA X DIARISTA. O desenvolvimento de atividades apenas em alguns dias da semana ou do mês, ainda que por longo período, com relativa liberdade no horário de trabalho, acrescida da possibilidade de prestar serviços para outras pessoas, apontam para trabalho autônomo (diarista), sem vínculo de emprego. Recurso da reclamante a que se nega provimento. (BRASIL, 2012). EMPREGADO DOMÉSTICO. DIARISTA. A Lei 5.859/72, que regula o trabalho doméstica, fixa em seu artigo 1º como um dos elementos para a configuração dessa relação de trabalho a continuidade na prestação de serviços. Trata-se de imposição rigorosa que, uma vez não caracterizada, afasta a condição do trabalhador de empregado doméstico. Portanto, diferentemente da relação de emprego regida pela CLT, que prevê a não-eventualidade como uma das condições para o reconhecimento do vínculo empregatício, no caso do doméstico, referido vínculo somente se caracteriza se a prestação de serviços ocorrer diaadia, sem interrupção no curso da semana. Recurso a que se nega provimento. (BRASIL, 2015). EMPREGADO DOMÉSTICO. DIARISTA. A Lei 5.859/72, que regula o trabalho doméstica, fixa em seu artigo 1º como um dos elementos para a configuração dessa relação de trabalho a continuidade na prestação de serviços. Trata-se de imposição rigorosa que, uma vez não caracterizada, afasta a condição do trabalhador de empregado doméstico. Portanto, diferentemente da relação de emprego regida pela CLT, que prevê a não-eventualidade como uma das condições para o reconhecimento do vínculo empregatício, no caso do doméstico, referido vínculo somente se caracteriza se a prestação de serviços ocorrer dia-a-dia, sem interrupção no curso da semana. (BRASIL, 2015)

Outro não é o entendimento consagrado pelo Tribunal Superior do Trabalho a respeito da distinção entre empregado doméstico e diarista. À guisa de exemplo, segue as seguintes ementas:

Recurso de Revista. Vínculo de Emprego. Diarista. O labor exercido em apenas um dia da semana tem caráter descontínuo, não se adequando ao pressuposto específico de continuidade da Lei nº 5.859/1972, que regula o trabalho doméstico. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL, 2013). Recurso de Revista. Vínculo de Emprego. Diarista. Continuidade. De acordo com a jurisprudência desta corte, não há vínculo de emprego doméstico entre o tomador dos serviços e a diarista que labora em sua residência apenas dois ou três dias na semana, ante o não preenchimento do requisito da continuidade, previsto no art. 1º da Lei nº 5.859/1972. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL, 2012).

Efetivamente, não é considerada empregada doméstica a faxineira que, esporadicamente, presta serviços em domicílio familiar, haja vista a ausência dos requisitos de continuidade e subordinação. No ponto, Monteiro (2006) diz que:

Para o trabalhador ser considerado empregado doméstico é necessário reunir cinco requisitos, a saber: pessoalidade, onerosidade, subordinação jurídica, continuidade e prestação de serviços para pessoa física ou família para o âmbito residencial. A diarista que presta serviços uma vez por semana, de forma contínua e subordinada, é considerada doméstica e não trabalhadora autônoma, pois não se pode entender por continuidade aquilo que não é ininterrupto, mas sim como o que é sucessivo de forma permanente.

Não obstante a jurisprudência e o entendimento majoritário acima alhures exposto, mister pontuar que o Tribunal Superior do Trabalho recentemente entendeu como natureza jurídica contínua a prestação de trabalho fornecida por diarista na mesma residência, para o mesmo núcleo familiar e de forma ininterrupta por 11 (onze) anos seguidos. Todavia, anote-se que tal fato é excepcional, prevalecendo o entendimento anteriormente abordado. De qualquer modo, segue a citada ementa:

RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO. EMPREGADO DOMÉSTICO. TRABALHO PRESTADO TRÊS VEZES POR SEMANA. Empregado doméstico é a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. Evidenciando-se do contexto fático que a Autora laborou para a Recorrida por onze anos, com exclusividade, e em três dias na semana, afigura-se de natureza contínua a prestação de trabalho, nos termos do art. 1.º da Lei n.º 5.859/72. Recurso de Revista conhecido e provido. (BRASIL, 2015)

Nesse trilhar, Martinez (2010, p. 154) alega que a natureza contínua do trabalho empenhado pelo empregado doméstico deve ser interpretada historicamente, vez que “na época em que foi publicada a Lei dos Domésticos, estes não tinham direito ao repouso semanal remunerado, o que, de certo modo, justificava a ‘continuidade’ como característica de todo serviço realizado em favor das famílias”. Para Delgado (2013, p. 286):

A expressão “continuidade” deve ser entendida, portanto, no sentido de que a intenção da Lei especial é diferenciar o empregado doméstico, não estendendo ao trabalhador eventual doméstico, o diarista, o tratamento jurídico conferido ao trabalhador doméstico.

No que se refere ao serviço prestado pelo doméstico no âmbito residencial, Pinto (1998, p. 118) explica que, “mesmo prestado fora do âmbito residencial, seja voltado para o serviço da família do tomador. Nesse sentido, há o exemplo do motorista particular, que, embora não exerça seus serviços dentro da residência, tem seu trabalho revertido para o bem da família que o contratou”.

O Ministério do Trabalho e Emprego (2016) conceitua empregado doméstico como o indivíduo “maior de 18 anos que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas”.

3.1 Da lei complementar n. 150/2015

A Lei Complementar n. 150/2015 disciplinou inúmeros direitos ao empregado doméstico de maneira semelhante à Consolidação das Leis do Trabalho, tais como: jornada de trabalho (art. 2º), hora extra (art. 2º, §1º), contrato em tempo parcial (art. 3º), registro de CTPS (art. 9º), intervalo intrajornada (art. 13) e extrajornada (art. 15), INSS (art. 20º) e FGTS (art. 21).

Há direitos, ainda, que apesar de guardar similaridade com a Consolidação das Leis do Trabalho, respeitam as distinções que o trabalho doméstico apresenta, como, à guisa de exemplo, o contrato por prazo determinado e as férias (arts. 4º e 17, respectivamente).

No que concerne à jornada de trabalho, a LC 150/2015 trouxe o regime de 12x36 horas, na qual a jornada diária de 08h poderá ser estendida somente por acordo escrito para 12h com 36h de intervalo ininterruptos, do qual cabe indenização pelo intervalo interjornada em substituição à concessão.

Já as horas extras, a LC 150/2015 concedeu o acréscimo padrão de 50% (cinquenta por cento) à remuneração do serviço normal, prevendo, também, regras de compensação e obrigatoriedade para o pagamento das primeiras 40h extras no intuito de desmotivar o prolongamento da jornada.

A LC 150/2015 trouxe uma novidade ao trabalhador doméstico, concernente na imposição de multa na hipótese de despedida imotivada, denominado Fundo Compensatório. Assim, os trabalhadores urbanos e rurais recebem multa no montante de 40% (quarenta por cento) do valor do montante dos depósitos do FGTS em caso de dispensa imotivada, como bem explica Alencar (2015):

No caso do trabalhador doméstico, o empregador deverá depositar na conta do trabalhador 08% (oito por cento) sobre a remuneração do mês anterior a título de FGTS e constituir o fundo compensatório com a alíquota mensal de 3,2% (três vírgulas dois por cento) a título de multa que será levantado pelo trabalhador em caso de dispensa imotivada. Se houver justa causa ou pedido de demissão, o montante depositado referente a multa retornará ao empregador.

Nos casos de justa causa e rescisão indireta do contrato de trabalho, o art. 27 da referida lei afastou a incidência dos artigos 482 e 483 da CLT nos casos da rescisão indireta e justa causa, entretanto, utilizou esses artigos como texto-base. O legislador atendeu às peculiaridades da profissão ao inserir hipóteses de justa causa, como submeter idoso, enfermo, pessoa com deficiência ou criança sob cuidado a maus tratos (art. 27, I) ou rescisão indireta como prescreve o parágrafo único, VII do art. 27 nos casos de violência doméstica, de qualquer tipo, contra a mulher empregada, visando a proteção física, moral, patrimonial e sexual da empregada mulher. O inciso VII do art. 27 que previa a hipótese de justa causa em caso de violação de fato ou circunstância íntima do empregador ou de sua família, foi vetado por ser considerado muito amplo e impreciso dando margem para fraudes trazendo insegurança jurídica ao trabalhador (ALENCAR, 2015)

O legislador não se olvidou em pontuar, ainda, que nas hipóteses em que o trabalhador acompanhar seu empregador em viagens para prestar seus serviços, deverá receber um adicional de 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal, do qual o adicional poder ser convertido em banco de horas pelo empregador.

Aliás, o controle de horas deve ser feito por meio idôneo, do qual o ônus é do empregador de comprovar a ausência de horas extras prestadas pelo empregado doméstico em lide processual, aplicando aqui, por analogia, o entendimento consagrado pela Súmula 338, I, do TST. Veja-se:

É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

O desconto salarial é vedado em relação ao fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia e também despesas com transporte, hospedagem e

alimentação em caso de acompanhamento em viagem. Neste diapasão, empregados que moram no local de trabalho, como governantes e caseiros, não poderão sofrer descontos a título de aluguel ou alimentação.

Por sua vez, a regulamentação do trabalho noturno desempenhado pelo empregado doméstico não traz distinção do previsto no art. 73 da CLT. Assim, é realizado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 05 (cinco) horas do dia seguinte, e terá acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre a hora diurna.

Em relação as férias, a empregada doméstica que exerce atividade mensal tem direito a 30 (trinta) dias de férias a cada 12 (doze) meses trabalhados, sendo agora permitido dividir a concessão de férias em 2 (dois) períodos, sendo um deles, de no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos.

No que tange ao salário-família, o art. 37 alterou o art. 65 da Lei n. 8.213/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, assegurando o direito ao salário-família ao empregado doméstico na proporção de filhos ou equiparados nos termos do § 2º do art. 16 da Lei n. 8.213. Confira-se:

RECURSO DE REVISTA - ARGUIÇÃO DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL O acórdão recorrido contém fundamentação suficiente que possibilita a adequada impugnação, não se divisando as omissões apontadas. Decisão contrária aos interesses da parte não constitui negativa de prestação jurisdicional. EMPREGADO DOMÉSTICO - FÉRIAS - PROPORCIONALIDADE - APLICABILIDADE - PRINCÍPIO DA IGUALDADE A Constituição da República, ao estabelecer o rol dos direitos trabalhistas com status constitucional, assegurou aos empregados domésticos o direito à fruição das férias, com o respectivo adicional, em igualdade com os demais trabalhadores. Nota-se, assim, o intuito do poder constituinte originário de melhor amparar os trabalhadores domésticos. Assim, é mera decorrência do princípio do igual tratamento o reconhecimento de que os empregados domésticos têm o direito à proporcionalidade. JUSTA CAUSA DO EMPREGADO - APRESENTAÇÃO DE CTPS PARA ANOTAÇÃO - PRAZO A recusa inicial à apresentação pelo empregado da carteira de trabalho para anotações pelo empregador não se enquadra em nenhuma das alíneas do artigo 482 da CLT. A própria Consolidação das Leis do Trabalho prevê hipótese em que o empregado não tenha CTPS e estabelece como o empregador deve proceder. Recurso de Revista não conhecido. (BRASIL, 2015). RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. FLEXIBILIZAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. A decisão regional contraria os termos da Súmula 449 do TST, segundo a qual "A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 19.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras." Recurso de revista conhecido e provido. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. MAJORAÇÃO DECORRENTE DA INTEGRAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUALMENTE PRESTADAS. REFLEXOS SOBRE OUTRAS PARCELAS. BIS IN IDEM. A decisão regional encontra-se em consonância com a OJ 394 da SbdI-I do TST. Recurso de revista não conhecido. II -

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA ADESIVO DA RECLAMADA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. OJ 324 DA SBDI-I DO TST - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. BASE DE CÁLCULO. SÚMULA 333 DO TST - DIFERENÇAS DE FGTS. ARTIGO 896, C, DA CLT. Nega-se provimento ao agravo de instrumento que não logra desconstituir os fundamentos do despacho que denegou seguimento ao recurso de revista. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (BRASIL, 2016)

No que se refere ao auxílio-creche, tal benefício só poderá ser concedido a empregada doméstica por convenção ou acordo coletivo entre sindicatos de patrões e empregados. Não obstante isso, no Brasil, toda empresa que possua estabelecimentos com mais de 30 (trinta) empregadas mulheres com idade superior a 16 (dezesesseis) anos deve pagar o auxílio. No mesmo sentido é o entendimento do TST:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA - ASSISTENTE DE COBRANÇA - ATIVIDADE DE TELEATENDIMENTO - USO DE FONE DE OUVIDO (HEADSET) - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - INDEVIDO. O Anexo 13 da Norma Regulamentar nº 15, Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, prevê o direito ao pagamento do adicional de insalubridade, em grau médio, para as atividades de telegrafia e radiotelegrafia, com a manipulação em aparelhos do tipo morse e recepção de sinais em fones. Todavia, a recepção de fala mediante fones de ouvido ou aparelhos telefônicos - atividade realizada pelos operadores de telemarketing que atuam como auxiliares de cobrança - não se inclui nos sinais previstos no citado dispositivo regulamentador, sendo indevido o pagamento do adicional de insalubridade nessa situação. Inteligência da Súmula nº 448, item I, do TST. Recurso de revista conhecido e provido. HORAS EXTRAORDINÁRIAS - ART. 384 DA CLT - INTERVALO PARA DESCANSO DA MULHER ENTRE A JORNADA REGULAR E A EXTRAORDINÁRIA. A gênese do art. 384 da CLT, ao fixar o intervalo para descanso entre a jornada normal e a extraordinária, não concedeu direito desarrazoado às trabalhadoras, mas, ao contrário, objetivou preservar as mulheres do desgaste decorrente do labor em sobrejornada, que é reconhecidamente nocivo a todos empregados. Considerou, para tanto, sua condição física, psíquica e até mesmo social, pois é público e notório que, não obstante as mulheres virem conquistando merecidamente e a duras penas sua colocação no mercado de trabalho, em sua grande maioria ainda são submetidas a uma dupla jornada, tendo de cuidar dos seus lares e de suas famílias. Daí ter o legislador ordinário, com total respaldo no novo ordenamento jurídico constitucional, vislumbrado a maior necessidade de recomposição das forças da mulher empregada que tem a sua jornada de trabalho elasticada, mediante o gozo de um intervalo mínimo de quinze minutos para esse fim. Recurso de revista não conhecido. (BRASIL, 2015)

O seguro-desemprego poderá ser concedido ao empregado doméstico por até 03 (três) meses, no valor de um salário mínimo, no caso de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa.

Entretanto, para ter direito ao seguro-desemprego, o empregado doméstico deverá ter, no mínimo, 15 (quinze) recolhimentos consecutivos nos últimos 02 (dois)

anos, conforme determinação do art. 28, inciso I, da Lei Complementar n. 150/2015. Do mesmo modo é o entendimento jurisprudencial:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - DESCABIMENTO. 1. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Deixando a parte de observar o disposto na Súmula 459/TST, impossível o acolhimento da preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional. 2. PREPOSTO. EXIGÊNCIA DA CONDIÇÃO DE EMPREGADO. "Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, ou contra micro ou pequeno empresário, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. Inteligência do art. 843, § 1º, da CLT e do art. 54 da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006". Inteligência da Súmula 377/TST. 3. HORAS EXTRAS. INTERVALOS. TEMPO À DISPOSIÇÃO DSR. ADICIONAL NOTURNO. TRABALHO EXTERNO. Diante do contexto fático evidenciado no acórdão regional, em que se divisa a impossibilidade de controle de jornada, não se verifica a alegada violação do art. 62, I, da CLT. 4. REMUNERAÇÃO. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO. AVISO PRÉVIO. VERBAS RESCISÓRIAS. DIFERENÇAS DE FGTS E MULTA DE 40%. SEGURO DESEMPREGO. DEVOLUÇÃO DE PERTENCES - ÔNUS DA PROVA. Os fundamentos de fato e de direito que suportam o julgado não permitem vislumbrar má aplicação das regras de distribuição do ônus da prova. 5. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. DESCABIMENTO. Na Justiça do Trabalho, os pressupostos para deferimento dos honorários advocatícios, previstos no art. 14 da Lei nº 5.584/70, são cumulativos, sendo necessário que o trabalhador esteja representado pelo sindicato da categoria profissional e, ainda, que perceba salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal ou, recebendo maior salário, comprove situação econômica que não lhe permita demandar, sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. Ausente a assistência sindical, desmerecido o benefício. 6. MULTA DO ART. 467 DA CLT. Diante da inexistência de parcelas incontroversas, não há que se cogitar de aplicação da multa prevista no art. 467 da CLT. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (BRASIL, 2016)

Finalmente, quanto ao trabalho do menor, o parágrafo único do art. 1º veda a contratação de pessoa menor de 18 (dezoito) anos, nos padrões determinados pela Convenção n. 182/1999, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pelo Decreto n. 6.481/2008.

3.2 DO SIMPLES DOMÉSTICO

Trata-se de regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico (Simples Doméstico), que deverá ser regulamentado no prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar da data de entrada em vigor LC 150/2015 (art. 31).

A maior novidade trazida pela promulgação da Lei Complementar n. 150/2015 foi a simplificação das obrigações previdenciárias e tributárias ao

empregador, atendendo, assim, ao mandamento constitucional que determinada que o Simples seja aplicado às micro e pequenas empresas (LC n. 123/06). Logo, o empregador deve pagar todos os tributos em guia única, conforme dispõe o art. 34. *In verbis*:

Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores: I - 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991; II - 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico, nos termos do art. 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991; III - 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho; IV - 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS; V - 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 desta Lei; e VI - imposto sobre a renda retido na fonte de que trata o inciso I do art. 7º da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, se incidente. § 1º As contribuições, os depósitos e o imposto arrolados nos incisos I a VI incidem sobre a remuneração paga ou devida no mês anterior, a cada empregado, incluída na remuneração a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, e a Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965. § 2º A contribuição e o imposto previstos nos incisos I e VI do caput deste artigo serão descontados da remuneração do empregado pelo empregador, que é responsável por seu recolhimento. § 3º O produto da arrecadação das contribuições, dos depósitos e do imposto de que trata o caput será centralizado na Caixa Econômica Federal. § 4º A Caixa Econômica Federal, com base nos elementos identificadores do recolhimento, disponíveis no sistema de que trata o § 1º do art. 33, transferirá para a Conta Única do Tesouro Nacional o valor arrecadado das contribuições e do imposto previstos nos incisos I, II, III e VI do caput. § 5º O recolhimento de que trata o caput será efetuado em instituições financeiras integrantes da rede arrecadadora de receitas federais. § 6º O empregador fornecerá, mensalmente, ao empregado doméstico cópia do documento previsto no caput. § 7º O recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, e a exigência das contribuições, dos depósitos e do imposto, nos valores definidos nos incisos I a VI do caput, somente serão devidos após 120 (cento e vinte) dias da data de publicação desta Lei.

Efetivamente, Alencar (2015) diz que o custo mensal do trabalhador será, além da remuneração pactuada, o montante de 20% (vinte por cento) sobre esta remuneração (FGTS, INSS, multa e seguro contra acidente), a faixa de 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de INSS do trabalhador serão descontados em folha. Além disso, será devido horas-extras com adicional de 50% (cinquenta por cento).

Com efeito, para chegarmos ao custo global do empregado, outras despesas deverão ser apuradas como: férias + 1/3, 13º salário, vale-transporte, vale-alimentação, vestuário entre outros (serviços online ou eletrônicos de controle de horas, por exemplo). Estima-se que o custo mensal global será de 50% (cinquenta por cento) em relação ao salário pago (ALENCAR, 2015).

Em suma, o simples proporciona ao empregado doméstico o direito ao seguro acidente e ao fundo compensatório, contudo, não percebe adicional de periculosidade e insalubridade.

4 DESAFIOS PARA A EFICÁCIA DA LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015 NO ÂMBITO DA CIDADE DE ITAPURANGA/GO

Como narrado em linha volvidas, o empregado doméstico atual, por força da Lei complementar n. 150/2015, possui diversos direitos, tais como a jornada de trabalho (art. 2º), a hora extra (art. 2º, §1º), o contrato em tempo parcial (art. 3º), o

registro de CTPS (art. 9º), o intervalo intrajornada (art. 13) e a extrajornada (art. 15), o INSS (art. 20º) e o FGTS (art. 21).

Este capítulo tem o condão de apresentar o resultado da pesquisa de dados realizada na cidade de Itapuranga/GO. Para tanto, foram entrevistados empregados e empregadores domésticos, dos quais os relatórios da pesquisa constam como anexos no presente estudo.

4.1 Da pesquisa realizada

Como acima relatado, foram entrevistados empregados e empregadores domésticos. Este título narrará, o resultado das mencionadas entrevistas, ponto a ponto.

Com efeito, os empregados domésticos entrevistados são: Maria Aparecida, Ana Paula Gonçalves Cardoso, Rosa Helena da Silva Rodrigues, Aurilene de Souza, Ana Maria Pedroza e Luzia Cristina Barbosa.

Por outro lado, foram ouvidos como empregadores domésticos: Telma Curado de Castro Santana, Sirlene Alves Costa Teixeira, Bento Gomes Gonçalves, Adão Samuel A. Godinho e Sirlei Maria J. L. Oliveira.

4.1.1 Dos Empregados Domésticos

A empregada doméstica *Maria Aparecida* possui 51 (cinquenta e um) anos de idade e exerce o citado labor há 20 (vinte) anos, tempo em que nunca teve sua CTPS assinada. Sua jornada de trabalho inicia-se às 07h30 e termina às 15h, dos quais inclui-se os dias da semana, o sábado e o domingo e neste último, não recebe horas extras.

Indagada sobre a forma que se dá o controle da sua jornada de trabalho, Maria responde “pelo trabalho estipulado”, sendo que o intervalo intrajornada é de 30min. Assevera também que não houve contrato de trabalho escrito com o empregador, e que não possui seguro desemprego.

Por sua vez, informou que conhece o simples doméstico, contudo, não tem auxílio creche, pré-escola e indenização por demissão sem justa causa. Aliás, destacou que nunca precisou de adicional noturno e que desconhecia ter direito ao salário-família.

De outro lado, a empregada doméstica *Ana Maria Pedroza*, com 49 (quarenta e nove) anos de idade, trabalha na área há 02 (dois) anos, íterim que já gozou de CTPS assinada. Sua jornada de trabalho compreende das 08h às 12h, de segunda a sexta-feira. Tem o sábado e domingo de folga.

Ana afirma desconhecer a forma que se dá o controle de sua jornada de trabalho. Perguntada a respeito do intervalo intrajornada, alega que tem “15 minutos para tomar café e almoço na casa do patrão e vou embora logo em seguida”. Na sequência, destaca que houve apenas acordo verbal na ocasião da sua contratação, do qual restou estipulado o salário e as atividades a serem realizadas.

Noticiou ainda que seu empregador não recolheu FGTS, sequer possui segurança em receber seguro desemprego em caso de demissão sem justa causa e que conhece o simples doméstico e o direito que tem o salário-família, embora não tenha auxílio creche e pré-escola, nem indenização por rescisão sem justa causa, adicional noturno.

Doutra banda, a empregada doméstica *Aurilene de Souza*, com 42 (quarenta e dois) anos de idade e 30 (trinta) anos exercendo a profissão. Afirma que já laborou com CTPS assinada, e que sua jornada de trabalho ocorre das 08h às 12h, com dias de folga aos sábado e domingo. Afirmou que desconhece o meio utilizado para controlar sua jornada de trabalho, e que tem 30min de intervalo intrajornada. Informa, ainda, que não houve acordo na sua contratação, que não há recolhimento de FGTS nem seguro desemprego e desconhece o simples doméstico.

No final, alegou que não tem auxílio creche e pré-escola, sequer conta com indenização no caso de rescisão sem justa causa. A propósito, asseverou que nunca precisou de adicional noturno e não tem ciência de que o salário-família é direito.

Noutra vereda, a empregada doméstica *Rosa Helena da Silva Rodrigues*, com 46 (quarenta e seis) anos de idade, exerce a atividade doméstica há 25 (vinte e cinco) anos, pontuando que somente em agosto de 2015 teve sua CTPS registrada. Sua jornada de trabalho compreende das 08h às 14h, com labor extraordinário, embora não recebesse hora extras. Trabalha nos dias úteis, e tem folga no sábado e no domingo, sem que haja controle da sua jornada de trabalho. Assevera que somente às vezes tem intervalo intrajornada de 30min.

Rosa também declara que não houve acordo na sua contratação, mas há recolhimento de FGTS e seguro desemprego, embora desconheça o simples doméstico. Do mesmo modo, não possui auxílio creche e pré-escola e indenização no

caso de rescisão sem justa causa. Por fim, narrou que não precisa de adicional noturno e que não sabia que tinha direito ao salário-família.

A empregada doméstica *Ana Paula Gonçalves Cardoso*, com 29 (vinte e nove) anos de idade e 02 (dois) no ramo de atividade doméstica, dos quais já trabalho com a CTPS registrada. Informou, ainda, que sua jornada de trabalho é de 08h, sendo segunda-feira, no período vespertino, seu período de folga.

Ana também relatou que possui 02h de intervalo intrajornada. Aliás, em que pese não haver acordo no ato de sua contratação, seu empregador recolhe FGTS e há seguro desemprego. Finalmente, disse que não conhece o simples doméstico, bem assim não possui auxílio creche e pré-escola, direito a indenização foi rescisão sem justa causa, que não necessita de adicional noturno e que tem ciência do direito ao salário-família

Por fim, a babá *Luzia Cristina Barbosa*, com 34 (trinta e quatro) anos de idade, exerce a aludida profissão há 03 (três) anos, sem jamais ter sua CTPS assinada. Luzia afirma que trabalha 03h por dia, e que não realiza horas extras, contudo, também trabalha nos dias de folga, do qual sua jornada de trabalho não é controlada por nenhum meio.

Narra, ainda, que não há necessidade de intervalo intrajornada, bem assim que não houve acordo para sua contratação e, em que pese não ter sua CTPS registrada, o empregador a auxilia no recolhimento do FGTS particular, motivo pelo qual afirma que há segurança no seu labor, embora não tenha seguro desemprego.

4.1.2 Dos Empregadores Domésticos

O empregador doméstico *Adão Samuel A. Godinho*, de 33 (trinta e três) anos de idade, emprega 03 (três) trabalhadores domésticos, dos quais, segundo ele, todos têm a CTPS registradas, devidamente cadastradas no simples doméstico por profissional de ciências contábeis.

Indagado a respeito da jornada de trabalho desempenhada pelos empregados, Adão informou que dois trabalham 08h e um 04h diárias, todas acordadas no momento da admissão. Narra, ainda, que não realiza controle da jornada de trabalho, e que os serviços prestados pelos empregados são bons.

Por fim, Adão alega que não vê dificuldades em empregar, bem assim que tem ciência de suas obrigações como tal, alegando que desconhece outros empregadores que possuem empregados domésticos e que não registram sua CTPS.

Por sua vez, a empregadora doméstica *Sirley Maria J. L. Oliveira* tem 45 (quarenta e cinco) anos de idade e emprega 02 (duas) trabalhadoras domésticas, ambas com o CTPS devidamente registradas. Diz que aderiu ao simples doméstico e que o serviço foi realizado por contador.

A respeito da jornada de trabalho de seus funcionários, narra que tem início às 08h, com intervalo intrajornada das 11h às 13h, e fim às 16h. Afirma que na contratação foi estipulado acordo entre as partes, e que a jornada de trabalho não é controlada.

Por fim, destaca que o trabalho desempenhado pelas empregadas domésticas é de bom agrado, e que a responsabilidade do empregado é a maior dificuldade por ela enfrentada. De resto, diz que tem ciência de suas obrigações e que conhece empregadores domésticos que não registram o CTPS de seus funcionários.

Noutro giro, o empregador doméstico *Bento Gomes Gonçalves*, de 57 (cinquenta e sete) anos de idade, tem uma empregada doméstica contratada, da qual não registrou seu CTPS, justificando, para tanto, “condição financeira. Os direitos trabalhistas são muito caro. Não é qualquer trabalhador hoje que tem condição de pagar todos os direitos de uma empregada doméstica” (SIC!).

Por conseguinte, não há cadastro no simples doméstico e controle de jornada de trabalho, que se dá início às 08h, e termina às 12h, sem intervalo intrajornada. Bento diz que houve acordo no momento da contratação, oportunidade que restaram estipulado o valor do salário e o serviço a ser prestado pela empregada doméstica.

Quanto ao serviço prestado pelo empregado doméstico, Bento afirma que é “mais ou menos, deixa a desejar em alguns detalhes pequenos mas importantes” (SIC!). No que concerne às dificuldades, o empregador relatou que “as despesas quais como água, energia, alimentação, farmácia e outras, dificulta na hora de pagar melhor o serviço da empregada doméstica” (SIC!).

Por fim, informou que têm ciência de suas obrigações como empregador doméstico, além de relatar que tem conhecimento de outros empregadores domésticos que desrespeitam o registro da CTPS, dizendo que “conheço vários e entre 10 apenas 2 são registradas” (SIC!).

Noutro norte, temos a empregadora doméstica *Sirlene Alves Costa Teixeira*, de 47 (quarenta e sete) anos de idade, que possui 01 (uma) empregada doméstica não registrada por, segundo ela, opção da própria trabalhadora. A jornada de trabalho tem início às 07h, com intervalo intrajornada de 30min, e término às 14h.

No momento da contratação, diz que não houve acordo entre as partes e que a frequência da funcionária não é controlada. Afirma que o labor desempenhado pela empregada doméstica lhe agrada, e que a maior dificuldade enfrentada por ela é a responsabilidade da empregada doméstica. Enfim, alega que tem conhecimento de suas obrigações e conhece outros empregadores domésticos em que a relação de emprego não é registrada.

Temos, por último, a empregadora doméstica *Telma Curado de Castro Santana*, de 48 (quarenta e oito) anos de idade, que contratou 01 (um) empregado doméstico, que não tem a CTPS registrada pois, segundo relato da empregadora, escolha da própria funcionária, que é aposentada. Todavia, afirma que possui cadastro no simples doméstico, e quanto a jornada de trabalho desempenhado pela empregada doméstica, iniciava-se às 07h30, com intervalo intrajornada de 30min, e término às 15h. No momento da contratação, relata que não houve acordo entre as partes, sequer frequência controlada.

Finalmente, afirma que o trabalho da empregada doméstica é de bom agrado, e que a principal dificuldade encontrada é a qualidade do serviço. A propósito, informou que tem conhecimento das suas obrigações e que conhece outros empregadores domésticos que não tem registrada a CTPS de suas funcionárias.

4.1.3 Do Resultado

São inúmeros os direitos trabalhistas violados pelo empregador doméstico que, mesmo afirmando que tem ciência da lei trabalhista, não cumpre sua obrigação legal. Entre os direitos violados, podemos citar a jornada de trabalho, a hora extra, o salário-família, e, principalmente, o registro da CTPS.

Por óbvio, as justificativas apresentadas pelos empregadores domésticos entrevistados não são hábeis a justificar sua desídia no cumprimento do dever legal que se comprometeram ao contratar esse modelo de prestação de serviço. Logo, se a situação financeira está penosa, não seria justo impor ao empregado doméstico salário mínimo inferior ao legal, ou recusar a assinar a CTPS em razão dos altos custos dos impostos.

Interessante notar que, se a situação financeira do empregador é dramática, a do empregado doméstico que se sujeita às condições impostas, abrindo mão de seus direitos previstos constitucionalmente, também não agrada. De fato, quando a CTPS do empregado doméstico não é assinada, diversos direitos lhe são privados, principalmente àqueles que dependem de comprovação para serem concedidos, como, à guisa de exemplo, indenização pela rescisão do contrato de trabalho, seguro desemprego e FGTS.

De qualquer modo, não se pode olvidar que os empregados domésticos de Itapuranga/GO, muitas vezes, conhecem os direitos que lhe são inerentes, contudo, optam por abrir mão deles no desiderato de garantir seu labor, o que não é novidade neste modelo de prestação de serviços.

Há que ser ressaltado que a legislação novel trouxe mudanças significativas na demanda do serviço doméstico, haja vista que, diante do alto custo que hoje representa a empregada doméstica, o empregador opta por contratar diarista para realizar as atividades inerentes do lar.

Isso é o que acontece com a classe doméstica de Itapuranga/GO. Repise-se: diante da necessidade do trabalho, as empregadas domésticas abrem mão do direito conquistado com tanta labuta, necessitando ajuizar posterior reclamação trabalhista para reivindicar seus direitos quando da rescisão contratual.

4.2 Da dignidade humana no trabalho doméstico

O art. 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988 dispõe ser direito fundamental de qualquer indivíduo a dignidade da pessoa humana. Segundo preleciona Alkimin (2008, p. 80), o princípio da dignidade da pessoa humana

Abrange o direito de nascer, permanecer vivo e a uma subsistência digna, a qual se alcança com a destinação dos direitos sociais, em especial, o acesso ao trabalho produtivo, à moradia, à saúde, proteção à maternidade, à velhice, garantia do direito de propriedade, garantias essenciais para a dignidade humana.

Não obstante, Sarlet (2008, p. 62) assevera quanto aos direitos fundamentais previstos na CF/88, que “a não concretização ou observação do respeito aos direitos supracitados, configura um ambiente indigno e revela ser um campo fértil para ocorrência de arbítrios e injustiças”.

No direito trabalhista o princípio da dignidade da pessoa humana não é indiferente. Logo, não pode o empregador valer-se de seu poder diretivo para escusar-se da aplicação das normas constitucionais, haja vista delas depender para gozar de eficácia plena. Isso porque o empregado doméstico, como qualquer indivíduo na condição de pessoa humana, goza de direitos fundamentais constitucionalmente acobertados, os quais representam limites naturais e legais ao poder que detém o empregador.

Nesse diapasão, adverte Murari (2008, p. 24) que “qualquer ato do empregador que agrida os direitos fundamentais e sociais do trabalhador e o princípio da valorização do trabalho humano deve ser rechaçado”, isso justamente para se evitar a violação ao princípio norteador do direito brasileiro, que é o da dignidade da pessoa humana.

Efetivamente, no caso do empregado doméstico, o empregador fere o princípio da dignidade da pessoa humana quando se nega a registrar a CTPS, ou a proporcionar ao funcionário férias proporcionais ou a disponibilizar dia semanal de descanso, quando rescinde o contrato de trabalho verbal ou escrito e não realiza o pagamento da indenização, ou ainda quando se recusa a quitar horas extras. No mesmo rumo aqui defendido, colhem-se os seguintes julgados dos tribunais superiores do trabalho. *In verbis*:

FÉRIAS - DOBRA - EMPREGADO DOMÉSTICO - ARTS. 7º, XVII, E PARÁGRAFO ÚNICO, DA CF, 137 DA CLT E 2º DO DECRETO Nº 71.885/73, QUE REGULAMEN TOU A LEI Nº 5.859/82 - DIREITO DE TODO EMPREGADO AO DESCANSO ANUAL - PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA - PUNIÇÃO AO EMPREGADOR DOMÉSTICO FALTOSO. 1. A Constituição Federal assegurou ao empregado doméstico o direito às férias nas mesmas condições dos demais empregados, sem fazer nenhuma restrição, consoante preconizado no art. 7º, XVII, e parágrafo único. Por sua vez, o Decreto nº 71.885/73, que regulamentou a Lei nº 5.859/73, determinou a aplicação à categoria dos empregados domésticos o capítulo celetista referente às férias. Nessa linha, aplicam-se ao empregado doméstico as férias em dobro previstas no art. 137 da CLT. 2. Outrossim, em razão dos objetivos relevantes das férias, de preservar a saúde e a segurança do trabalhador e de permitir a sua inserção familiar, comunitária e política (cf. Maurício Godinho Delgado) e até mesmo em atenção ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), cabe ao empregador doméstico, que frustra o seu empregado do sagrado e imprescindível descanso anual, a sanção imposta pelo ordenamento jurídico pátrio. 3. Releva notar ainda que o juiz aplicará a lei atendendo aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum (LICC, art. 5º). O Empregado-reconvinte, portanto, tem direito às férias dobradas, como pleiteado na ação [...] 3. Releva notar ainda que o juiz aplicará a lei atendendo aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum (LICC, art. 5º). O Empregado-reconvinte, portanto, tem direito às férias dobradas, como

pleiteado na ação reconvençional. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. (BRASIL, 2005).

Como é possível observar, o Tribunal Superior do Trabalho dispõe que o empregado doméstico tem direito a gozar de férias, sendo aplicado ao empregador que frustra o descanso anual do trabalhador sanção pelo ordenamento jurídico pátrio. E mais:

RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 11.496/2007. ACÓRDÃO TURMÁRIO COMPLEMENTAR PUBLICADO EM 06/06/2008. EMPREGO DOMÉSTICO. FÉRIAS. DOBRA LEGAL DEVIDA. PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E DA PROTEÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. APLICABILIDADE. 1. A mais moderna jurisprudência desta SDI-1 tem o firme entendimento de que é mera decorrência do princípio da igualdade e da proteção à dignidade da pessoa humana, erigidos como pilares do ideário da República Federativa do Brasil, o reconhecimento de que os empregados domésticos têm o direito à dobra legal pela concessão das férias após o prazo. Precedentes: (TST-E-RR-1877/2002-441-02-00.5, Ministro Relator Lelio Bentes Corrêa, DJ de 22/02/2008; TST-E-RR-733/1994-302-01-00.5, Ministro Relator Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DJ de 06/06/2008; E-RR-1053/2003-052-15-00, Ministro Relator HORÁCIO SENNA PIRES, DJ - 29/08/2008). [...] (BRASIL, 2008).

EMPREGADA DOMÉSTICA. FÉRIAS INDENIZADAS EM DOBRO. ART. 137 DA CLT. APLICABILIDADE. Em que pese a cizânia jurisprudencial a respeito, segundo a mais recente jurisprudência da SBDI-I do Tribunal Superior do Trabalho é aplicável o art. 137 da CLT aos domésticos, em decorrência do princípio da igualdade e da proteção à dignidade da pessoa humana, especialmente quando se tem em vista a evolução legislativa no sentido de ampliar cada vez mais o rol de direitos desta categoria de trabalhadores, aproximando-os dos demais empregados. (BRASIL, 2010).

Vale assinalar que a Lei n. 9.029/95 ratifica direitos previstos ao empregado doméstico pela LC 150/2015, ao dispor a respeito de providências sobre a admissão no trabalho, que proibindo qualquer espécie de discriminação no acesso à relação de emprego por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

Indubitável que o legislador não admite a inércia na observância dos direitos fundamentais assegurados ao empregado doméstico, fato que configura lesão à dignidade da pessoa humana e pode gerar consequências jurídicas ao empregador, como o dever de indenizar o dano causado. No ponto, confira-se a jurisprudência colacionada abaixo:

CONFISSÃO REAL. RETIFICAÇÃO CTPS. Admitindo a ré, em depoimento pessoal, ter contratado a autora na data declinada na inicial, em momento anterior a anotação da CTPS, deverá proceder a retificação dos registros da CTPS da trabalhadora em razão da confissão real. Recurso provido. DAS FUNÇÕES DA RECLAMANTE. PRIMAZIA DA REALIDADE. SALÁRIO IN

NATURA ALIMENTAÇÃO. EMPREGADO DOMÉSTICO. INDEVIDO. A prova dos autos estribada na confissão real da autora demonstra que o contrato de emprego foi realizado sob a função de empregada doméstica na residência da proprietária da empresa reclamada, como bem entendeu, a magistrada de primeiro grau. A alimentação fornecida ao trabalhador doméstico não possui caráter salarial, a teor do que dispõe o art. 2º - A, § 2ª, da Lei 5.859/73, que veda ao empregador doméstico efetuar desconto no salário do empregado por fornecimento de alimentação, em razão desta despesa se dar para o desenvolvimento do trabalho e por isso não possui natureza salarial nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos. Recurso improvido. DANO MORAL. REGISTRO INCORRETO DA CTPS. INDEVIDO. Para configuração de dano moral deve ficar suficientemente provada a prática do ato ilícito pelo empregador, de forma dolosa ou culposa; agressão à dignidade humana e nexos causal entre a conduta e o dano, consoante artigos 186 e 927 do Código Civil Brasileiro. O fato, por si só, de não ter a ré procedido corretamente o registro do contrato de trabalho na CTPS da autora, ainda que este procedimento se constitua em infração trabalhista, não isenta a empregada de fazer prova de que este fato lhe acarretou sofrimento íntimo capaz de causar constrangimento ou vergonha superior ao experimentado por qualquer pessoa. Deixando de desincumbir-se de tal ônus, não se há falar em pagamento de indenização por danos morais. Recurso improvido. (BRASIL, 2012)

RECURSO DE REVISTA. 1. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - BASE DE CÁLCULO. SALÁRIO-MÍNIMO. [...] 2. HORAS EXTRAS. ACORDO DE COMPENSAÇÃO. BANCO DE HORAS. VALIDADE. IMPOSSIBILIDADE DE REVOLVIMENTO DE FATOS E PROVAS. A necessidade de revolvimento de fatos e provas impede o regular processamento da revista, a teor da Súmula 126/TST, restando inespecíficos (Súmula 296, I, do TST) os paradigmas colacionados. Recurso de revista não conhecido. 3. HORAS -IN ITINERE- - NEGOCIAÇÃO COLETIVA - SUPRESSÃO DE DIREITO - INVALIDADE. [...] 4. INTERVALO PARA DESCANSO PREVISTO NO ART. 384 DA CLT. HORAS EXTRAS. O art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal. Entretanto, como norma de proteção ao trabalho da mulher, o dispositivo somente a ela é aplicável. Precedentes. Recurso de revista conhecido e desprovido. 5. DANO MATERIAL. PENSÃO MENSAL. LUCROS CESSANTES. VALOR ARBITRADO. Fixada a pensão mensal com observância da extensão do dano, não se nota violação do art. 950 do CCB. Recurso de revista não conhecido. 6. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VALOR ARBITRADO. PARÂMETROS RELEVANTES PARA AFERIÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO. SISTEMA ABERTO. DOSIMETRIA DO - QUANTUM- INDENIZATÓRIO. 6.1. Dano moral consiste em lesão a atributos íntimos da pessoa, de modo a atingir valores juridicamente tutelados, cuja mensuração econômica envolve critérios objetivos e subjetivos. 6.2. A indenização por dano moral revela conteúdo de interesse público, na medida em que encontra ressonância no princípio da dignidade da pessoa humana, sob a perspectiva de uma sociedade que se pretende livre, justa e solidária (CF, arts. 1º, III, e 3º, I). 6.3. A dosimetria do -quantum- indenizatório guarda relação direta com a existência e a extensão do dano sofrido, o grau de culpa e a perspectiva econômica do autor e da vítima, razão pela qual a atuação dolosa do agente reclama reparação econômica mais severa, ao passo que a imprudência ou negligência clamam por reprimenda mais branda. [...] (BRASIL, 2012)

Do escólio acima coligido, é possível observar que o legislador estipulou como sanção às violações dos direitos constitucionais do empregado doméstico,

mormente no que se refere à dignidade humana, indenização moral que, a priori, possui como perspectiva uma sociedade livre, justa e solidária.

Em suma, o empregador deve se conscientizar que o empregado doméstico é ser humano e, como ele, passível de direitos comuns, logo, não pode ser considerado como mera “coisa”. À vista disso, o direito trabalhista é isonômico em repudiar tratamentos desumanos a qualquer modelo empregatício.

4.3 Apontamentos sobre a aplicabilidade da LC n. 150/2015 na Cidade de Itapuranga-GO

Resta-nos, por fim, discorrer sobre a aplicabilidade da LC 150/2015 ao empregado doméstico que presta labor na cidade de Itapuranga/GO. Como demonstrado na entrevista alhures transcrita, os empregados domésticos de Itapuranga/GO não têm seus direitos efetivados pelo empregador. Tal fato não decorre do desconhecimento do empregador dos direitos de seu funcionário doméstico, mas sim pelo “costume” que a população da citada cidade interiorana tem de não formalizar inúmeros contratos de serviço.

Ocorre que esse “costume” viola o princípio da dignidade dos trabalhadores domésticos daquela região, uma vez que laboram em dia de folga, não tem direito a férias proporcionais, indenização quando da rescisão contratual, e, tampouco, sua CTPS registrado.

De fato, o poder público tem grande responsabilidade pela negligência dos direitos trabalhistas na cidade de Itapuranga/GO. A ausência de fiscalização do trabalho submete o empregado doméstico a situações que lhe são sempre desfavoráveis diante da sua vulnerabilidade frente ao empregador.

Por conseguinte, o empregador “faz como quer”, haja vista a mão-de-obra doméstica ser de fácil localização na região. Consequentemente, o empregador acaba por ditar as regras do serviço a ser prestado e, de antemão, informa ao empregado doméstico que não realiza qualquer acerto (férias, décimo terceiro, indenização, horas extras, etc.).

Os empregados domésticos também devem que se conscientizar e valorizar a atividade laboral exercida, reunindo-se e realizando planejamento de valor mínimo para a prestação de serviços, com o pagamento de todas as verbas

rescisórias e direitos a ele inerentes, fator que obrigará o empregador a lhes reconhecer todos os direitos advindos com o advento da LC 150/2015.

Em suma, a solução a ser buscada depende de um conjunto de fatores a serem empregados na cidade de Itapuranga/GO, quais sejam: instituir sede de fiscalização do trabalho, ou que ao menos mensalmente seja realizada tal medida, divulgação pelo poder público e pelos órgãos trabalhistas dos direitos dos trabalhadores domésticos, e a conscientização dos trabalhadores e empregadores domésticos dos benefícios do cumprimento da lei, tanto para a sociedade quanto para a dignidade da pessoa que presta o labor.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como visto, o primeiro capítulo tratou de abordar brevemente a história legislativa e jurisprudencial da lei trabalhista doméstica, pontuando que a origem da atividade doméstica emana da Roma Antiga, onde aos escravos eram atribuídas as funções do lar.

Tempos mais tarde, depois de muita luta para igualar os direitos da classe doméstica aos demais trabalhadores inseridos no art. 7º da Constituição Federal, a EC n. 72/2013 (PEC das Domésticas) foi promulgada, estendendo à citada classe direito diversos ao salário não inferior ao mínimo e a proteção correspondente a este (incs. VII e XI), jornada de trabalho de no máximo 44 horas por semana e 8 horas por dia (inc. XIII), hora extra de 50% (inc. XVI), redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de medidas de saúde, segurança e higiene (inc. XXII), reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (inc. XXVI), proibição de discriminação quanto a salários, funções e critérios de admissão entre domésticos do mesmo empregador e a discriminação salarial de deficientes (incs, XXX e XXXI), 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 (inc. XXXIII).

Por sua vez, o segundo capítulo abrangeu a Lei Complementar n. 150/2015, que instituiu na categoria dos empregados domésticos direitos que ao longo da história foram por eles pugnados, como, à guisa de exemplo, férias, décimo terceiro, FGTS, CTPS registrada, salário família, entre outros, até então não disciplinados pela PEC das Domésticas.

Por certo, as transformações conferidas na legislação trabalhista doméstica, além tentar conceder ao empregado doméstico igualdade em relação às demais categorias trabalhistas, refletiu diretamente na demanda contratual, haja vista o alto custo que os impostos acarretaram à citada classe trabalhadora. À vista dessa consequência negativa, o legislador instituiu o simples doméstico com o objetivo de inverter o quadro decrescente da contratação das domésticas, à época substituídas pela diarista.

Todavia, em que pese a previsão dos direitos ao trabalhador doméstico, as violações pelos empregadores são constantes. Como se pode observar da pesquisa de campo realizada no terceiro capítulo, o empregador alega ter ciência da lei

trabalhista, contudo, ainda assim não cumpre sua obrigação legal. Entre os direitos violados, podemos citar a jornada de trabalho, a hora extra, o salário-família, e, principalmente, o registro da CTPS.

Efetivamente, quando a CTPS do empregado doméstico não é registrada, diversos direitos lhe são privados, principalmente àqueles que dependem de comprovação para serem concedidos, como, à guisa de exemplo, indenização pela rescisão do contrato de trabalho, seguro desemprego e FGTS.

De qualquer modo, não se pode olvidar que os empregados domésticos de Itapuranga/GO, muitas vezes, conhecem os direitos que lhe são inerentes, contudo, optam por abrir deles no desiderato de garantir seu labor, o que não é novidade nessa categoria de prestação de serviços.

Destarte, as negligências trabalhistas que ocorrem com a classe doméstica podem ser solucionadas com atividade de fiscalização do trabalho, com a divulgação pelo poder público e pelos órgãos trabalhistas dos direitos dos trabalhadores domésticos, e a conscientização dos trabalhadores e empregadores domésticos dos benefícios do cumprimento da lei, tanto para a sociedade quanto para a dignidade da pessoa que exerce a atividade em rogo.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Roldan Jara. **A Aplicação Efetiva dos Direitos dos Empregados Domésticos e o Advento da EC nº 78 de 02 de abril de 2013**. Campo Grande - MS, 2015.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Violência na Relação de Trabalho e a Proteção à Personalidade do Trabalhador**. Curitiba: Juruá, 2008.

AMORIM, Leonardo Cardoso Brito do. **A Evolução Histórica dos Direitos Trabalhistas dos Empregados Domésticos e o Significado da Emenda Constitucional 72/2013**. 2013. Disponível em: <http://bdm.unb.br/bitstream/10483/5863/1/2013_LeonardoCardosoBritodoAmorim.pdf> Acesso em: 18 abr. 2016.

AVELINO, Mario. **O Futuro do Empregado Doméstico no Brasil**. Rio de Janeiro/RJ, 2011. Disponível em: <<http://www.domesticalegal.org.br/livro/>> Acesso em: 18 abr. 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado, 2016.

_____. **TRT-9 6254201069903 PR 6254-2010-69-9-0-3**, Relator: SÉRGIO MURILO RODRIGUES LEMOS, 6A. TURMA, Data de Publicação: 18/01/2012.

_____. **TRT-2 - RO: 00013703920135020014 SP 00013703920135020014 A28**, Relator: LIBIA DA GRAÇA PIRES, Data de Julgamento: 28/04/2015, 11ª TURMA, Data de Publicação: 07/05/2015.

_____. **TRT-2 - RO: 00008605120145020447 SP 00008605120145020447 A28**, Relator: ODETTE SILVEIRA MORAES, Data de Julgamento: 09/12/2014, 11ª TURMA, Data de Publicação: 13/01/2015.

_____. **TRT-18 392201001018006 GOS 00392-2010-010-18-00-6**, Relator: PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO, Data de Publicação: DJ Eletrônico Ano IV, Nº 117 de 06.07.2010, pág.11.

_____. **TRT-23 - RO: 935201100323000 MT 00935.2011.003.23.00-0**, Relator: DESEMBARGADOR OSMAIR COUTO, Data de Julgamento: 26/06/2012, 1ª Turma, Data de Publicação: 27/06/2012.

_____. **TST – Ac. RR – 268500-49.2008.5.09.0594**, 8-3,2013 – 5ª T. – rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos.

_____. **TST – Ac. RR – 914-54.2010.5.09.0029** – 17-10-2012 – 8ª T. – rel. Min. Dora Maria da Costa.

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

_____. **TST - RR: 8488420125050039**, Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 16/12/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015.

_____. **TST - ARR: 8334920105020434**, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 08/06/2016, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/06/2016.

_____. **TST - RR: 5102020135040002**, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 19/08/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/08/2015.

_____. **TST - AIRR: 4686520145120049**, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 17/02/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/02/2016.

_____. **TST - RR: 321001720025010056 32100-17.2002.5.01.0056**, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 01/06/2005, 4ª Turma, Data de Publicação: DJ 24/06/2005.

_____. **TST - E-RR: 7375006520015120034 737500-65.2001.5.12.0034**, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 22/09/2008, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais,, Data de Publicação: DJ 26/09/2008.

_____. **TST - RR: 953920115120049 95-39.2011.5.12.0049**, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 25/04/2012, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/04/2012.

_____. **Lei 12.964, de 08 de abril de 2014.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12964.htm> Acesso em: 18 abr. 2016.

_____. **Ministério do Trabalho e Emprego.** Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/trab_domestico> Acesso em: 18 abr. 2016.

BUTLER, Judith. **Problemas de Gênero: Feminismo e Subversão da Identidade.** Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 2010.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do trabalho.** Aracaju: Evocati, 2013.

COELHO JÚNIOR, Hélio Gomes. Trabalho Doméstico: A Emenda que piorou o soneto in GUNTHER, L. E. **Trabalho Doméstico – Teoria e Prática da EC nº 72/13.** Curitiba: Juruá, 2013.

DAMACENO, Liliane Dias. CHAGAS, Sylvia Oliveira. **Evolução do Direito Trabalhista do Empregado Doméstico de 1916 à 2013 – PEC das Domésticas. 2013.** Disponível em: <<file:///C:/Users/Lara/Downloads/888-3576-1-PB.pdf>> Acesso em: 18 abr. 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 12º Ed. LTr, 2013.

DINIZ, Fernanda Soares. **A Emenda 72/2013 e o Trabalho Doméstico.** Revista Jus Navigandi, Teresina, 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/31403>> Acesso em: 18 abr. 2016.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil.** 7º Volume. São Paulo: Saraiva, 2007.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 17ª ed., Atlas: 2002.

MERÍSIO, Patrick Maia. **Os Novos Direitos dos Empregados Domésticos: Análise da Emenda Constitucional n. 72/2013.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

MONTEIRO, Carlos Augusto Marcondes de Oliveira. **Diarista só é Autônoma se Escolhe Dia de Trabalho**. 2006. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2006-mar-10/diarista_autonoma_escolhe_dia_trabalho> Acesso em: 30 jun. 2016.

MURARI, Marlon Marcelo. **Limites Constitucionais ao Poder de Direção do Empregador e os Direitos Fundamentais do Empregado: o Equilíbrio está na Dignidade Humana**. São Paulo: Ltr, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: Relações Individuais e Coletivas do Trabalho**. 26^o Ed. Saraiva. São Paulo/SP, 2011.

NETO, Afonso Paciléio. **Trabalho Doméstico**. 1^a ed. São Paulo: Sensus, 2013.

PASTORE, José. **Domésticas: O que Faltou Dizer**. São Paulo. 2013. Economia e negócios. Disponível em: <<http://www.estadao.com.br/noticias/impresso,domesticas-o-que-faltoudizer,1018629,0.htm>> Acesso em: 18 abr. 2016.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Proteção Legal ao Empregado Doméstico no Brasil, no Direito Comparado e no Direito Internacional**. Recife, vol.12, 2001.

PESCHANSKI, João Alexandre. **O Igualitarismo e a PEC das Domésticas**. 2013. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2013/04/08/o-igualitarismo-e-a-pec-das-domesticas/>> Acesso em: 18 abr. 2016.

PINTO, José Augusto Rodrigues de. **O Direito do Trabalho e as Questões de Nosso Tempo**. São Paulo: LTr, 1998.

PINTO, Almir Pazzianotto. **Emenda 72 e Trabalho Doméstico**. 2013. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI175740,61044Emenda+72+e+Trabalho+Domestico>> Acesso em: 18 abr. 2016.

RUSSOMANO, Mozart Vitor. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. Curitiba: Juruá, 1991.

SANTOS, Ana Cláudia Schwenck dos. **Empregados Domésticos: O que Mudou? 2^a ed**. São Paulo: Rideel, 2015.

SANTOS, Rosana de Jesus dos. **A Construção das Desigualdades: Gênero, Classe e Raça/Etnia nas Representações sobre as Trabalhadoras Domésticas em Discursos Produzidos no Período da Votação da PEC 72/2013.** 2015. Disponível em: <<http://www.sies.uem.br/trabalhos/2015/608.pdf>> Acesso em: 18 abr. 2016.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais.** 9ª Ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

SOUZA, Jefferson Augusto Castelo Branco Furtado. **Empregado Doméstico Regido pela CLT: Sonho ou Meta a ser Alcançada?.** Conteudo Juridico, Brasilia-DF: 03 ago. 2011. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.32962&seo=1>>. Acesso em: 30 jun. 2016.

ANEXOS A – TABELA DE ENCARGOS SOCIAIS

Resumo dos Encargos Sociais

Empresas não Optantes pelo
Simples Nacional

Empresas Optantes pelo
Simples Nacional

TABELA	A	TABELA	B
INSS	20,00%	INSS	-
SENAC/ SESC	1,50%	SENAC/ SESC	-
SENAI/SESI	1,00%	SENAI/SESI	-
SEBRAE	0,60%	SEBRAE	-
INCRA	0,20%	INCRA	-
SALARIO EDUCACAO	2,50%	SALARIO EDUCACAO	-
RAT	2,00%	RAT	-
FGTS	8,00%	FGTS	8,00%
SUB-TOTAL	35,8%	SUB-TOTAL	8,00%

Fonte: ROSA, Daiane. 2014. Disponível em: <<http://slideplayer.com.br/slide/2453367/>> Acesso em: 01 jul. 2016.