

**FACULDADE EVANGÉLICA DE RUBIATABA
CURSO DE DIREITO
LORRANY PEREIRA PORTE**

**REFLEXOS DA LEI DO EMPREGADO DOMÉSTICO (LEI COMPLEMENTAR N.
150/2015) NO MUNICÍPIO DE RUBIATABA/GO NO PERÍODO DE JUNHO DE
2015 ATÉ ABRIL DE 2017**

**RUBIATABA/GO
2017**

LORRANY PEREIRA PORTE

**REFLEXOS DA LEI DO EMPREGADO DOMÉSTICO (LEI COMPLEMENTAR N.
150/2015) NO MUNICÍPIO DE RUBIATABA/GO NO PERÍODO DE JUNHO DE
2015 ATÉ ABRIL DE 2017**

Monografia apresentada como requisito parcial à conclusão do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Rubiataba, sob orientação da Professora Especialista Marilda Ferreira Machado Leal.

**RUBIATABA/GO
2017**

LORRANY PEREIRA PORTE

**REFLEXOS DA LEI DO EMPREGADO DOMÉSTICO (LEI COMPLEMENTAR N.
150/2015) NO MUNICÍPIO DE RUBIATABA/GO NO PERÍODO DE JUNHO DE
2015 ATÉ ABRIL DE 2017**

Monografia apresentada como requisito parcial à conclusão do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Rubiataba, sob orientação da Professora Especialista Marilda Ferreira Machado Leal.

MONOGRAFIA APROVADA PELA BANCA EXAMINADORA EM 27/06/2017

**Especialista Marilda Ferreira Machado Leal
Orientadora
Professora da Faculdade Evangélica de Rubiataba**

**Mestra Gloriete Marques Alves Hilário
Examinadora
Professora da Faculdade Evangélica de Rubiataba**

**Mestra Karolinne Pires Vital França
Examinadora
Professora da Faculdade Evangélica de Rubiataba**

Dedico este trabalho primeiramente à Deus, o qual tem me abençoado neste caminhar. Dedico, em especial, à minha mãe Alessandra Pereira Porte (in memoriam) e à minha avó Joenides Pereira Porte (in memoriam), aos quais laboraram como empregadas domésticas até seus derradeiros dias, contribuindo para o meu crescimento e me oportunizando concretizar este sonho. Dedico, ainda em singular, à minha tia Clézia Pereira Porte, que apesar da distância, sempre esteve presente em minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Deus primeiramente, que me possibilitou chegar até aqui, me dando saúde e força diária durante esses anos para realizar meu sonho e concluir este curso tão almejado por mim e pela minha família, que mesmo não estando presente sei que estão muito felizes e orgulhosos dessa conquista. Por todos os momentos de dificuldades, que, diga-se de passagem, não foram poucos, mas que me fizeram sonhar e acreditar em ter uma vida melhor.

Agradeço, também, por ser a primeira pessoa da minha família a concluir o ensino médio e agora o ensino superior com muita força e dedicação.

Agradeço à minha mãe Alessandra Pereira Porte (in memoriam) e à minha avó Joenides Pereira Porte (in memoriam), por todo trabalho doméstico desenvolvido nas famílias empregadoras a quem eu dedico esse trabalho e por nunca olvidarem de exercê-lo também em seus lares, me propiciando conhecer amor, carinho, compreensão e o valor do trabalho. Vocês sempre estarão no meu coração.

Agradeço, ainda, à minha tia Clézia Pereira Porte, cuja distância não a impediu de segurar minha mão ao longo deste trajeto, a quem dedicou à mim a vida desde a perda da minha mãe e avó, assumindo o papel de genitora tão cedo, não medindo esforços para me manter na faculdade, mesmo não podendo me ajudar.

Agradeço à minha amiga, Cristiane Maria Silva, a qual não tenho apenas como amiga, mas também como uma mãe. Obrigada por ter vivenciado esses anos de faculdade comigo, segurando minha mão, por ter me ajudado a levantar a cabeça nos momentos mais difíceis da minha vida, por não ter me deixado parar de estudar quando eu não tinha mais condições financeiras e psicológicas.

Aos meus amigos que conquistei durante a faculdade e que este curso me proporcionou conhecer, Aila Danielle, Cristiane Maria, Guilherme Braga, José das Dias, Karoline Pereira, Matheus Guimarães, Paulo Henrique e Samara Almeida, companheiros de trabalhos e irmãos que sempre levarei para a minha vida.

Ao coordenador e professor Cláudio Kobayashi, que durante o semestre teve muita paciência comigo, por ter me ajudado muito com o meu trabalho e pelas orientações que foram essenciais para chegar até aqui.

Ao professor e amigo Rogério Lima, a quem eu tenho admiração e respeito, obrigado pelas orientações, pelo apoio e paciência no decorrer desse trajeto.

À minha sogra Ozana Arruda, pelo amor e cuidado durante esses anos, por ter me dado força e apoio desde o primeiro dia que nos conhecemos, por ser essa amiga maravilhosa e mãe honrosa que tenho muito orgulho. Também pela ajuda diária na correria desse trabalho e por ter me ajudado a chegar até aqui.

Ao meu namorado, melhor amigo e companheiro de todas as horas Job Eduardo Arruda, obrigada pelo amor, carinho e compreensão nesses meses difíceis, por estar sempre presente nos momentos mais importantes e por não desistir de mim.

Agradeço à minha orientadora Marilda Ferreira Machado Leal, a qual não considero apenas como professora, mas sim como uma mãe e exemplo de mulher. Minha eterna gratidão, pela paciência e ensinamentos neste estudo, possibilitando concretizá-lo com êxito e mérito. Agradeço também pelas broncas e choros nos quais só me fizeram crescer.

Agradeço a todos os profissionais e amigos dessa instituição, na qual durante anos trabalhei e fui muito feliz. Agradeço muito pela oportunidade de emprego, e principalmente pela oportunidade de crescer junto com professores renomados na área jurídica. A todos os professores que conheci durante esses anos e que de alguma forma contribuiu com meu aprendizado durante esses anos de vida acadêmica.

Pela admiração e respeito comigo durante as aulas, quero agradecer de modo especial ao professor Dyogo Tinoco, no qual me fez apaixonar pela área trabalhista. Gratidão eterna por ter conhecido um profissional como o senhor. Enfim, agradeço a você Lara Costa Dorneles, que foi essencial para que eu chegasse até aqui. Agradeço, também, a todas as pessoas que fizeram parte dessa etapa da minha vida. À todos minha eterna gratidão.

EPÍGRAFE

“Imagine uma nova história para sua vida e acredite nela”. (Paulo Coelho)

RESUMO

Este estudo tem por objetivo demonstrar os reflexos da Lei Complementar 150/2015 nas relações de trabalho domésticas no município de Rubiataba/GO desde a sua promulgação até o momento atual. Assim, para realização dos estudos utilizamos a metodologia hipotético dedutiva, com abordagem ainda, do método de compilação de dados bibliográficos e documentais, além de pesquisa de campo na modalidade entrevista na cidade de Rubiataba/GO. Ao final, concluiu-se que a Lei Complementar 150/2015 garantiu uma série de direitos aos empregados domésticos, mas no que tange a essa classe de trabalhadores no Município de Rubiataba/GO, grande parte deles ainda trabalha sem o devido registro da CTPS, sendo-lhes negados direitos e garantias como seguridade social, depósitos fundiários, férias, aviso prévio, seguro-desemprego, dentre outros. Por fim, verifica-se ainda que a inexistência de fiscalização trabalhista coopera para a violação das garantias previstas pela referida Lei Complementar.

Palavras-chave: Direitos; Empregado Doméstico; Lei Trabalhista; Rubiataba/GO.

ABSTRACT

This monograph has as objective to show the reflection of Complementary Law 150/2015 in the relations of housework in the city of Rubiataba/GO, since its promulgation until the current moment. So, using as methodology hypothetic-deductive, approaching also the method of compiling bibliographical and documentary data, besides field research in the interview modality in the city of Rubiataba/GO. Conclude that, the Complementary Law 150/2015 guaranteed many rights to the housekeeper, but, in respect to the class of workers in the city of Rubiataba/GO, a lot of part of them still works without registration in the work permit and social security, being denied to them the rights and guarantees as social security, land tenure, vacation, advance notice, unemployment insurance, among others. Lastly, verify still that the the inexistence of labor inspection cooperates to the violation of the guarantees provided by the said Complementary Law.

Keywords: Rights; Housekeeper; Employment Law; Rubiataba / GO.

LISTA DE TABELAS

Tabela 01: Idade Empregado – p. 47.

Tabela 02: Idade Empregador – p. 48.

Tabela 03: Dados Empregador Doméstico – p. 48.

Tabela 04: Dados Empregados Domésticos – p. 49.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01: Idade Empregados – p. 46.

Gráfico 02: Idade Empregadores – p. 47.

Gráfico 03: Dados Empregados Domésticos – p. 47.

Gráfico 04: Dados Empregador Doméstico – p. 48.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art. – Artigo

Arts. – Artigos

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

FGTS – Fundo de Garantia de Tempo de Serviço

GO – Goiás

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

In Verbis – Expressão em latim que significa “Nestes Termos”.

LC – Lei Complementar

n. – Número

OIT – Organização Internacional do Trabalho

p. – Página

pp. – Páginas

PEC – Proposta de Emenda Constitucional

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

Vide – Veja

LISTA DE SÍMBOLOS

§ – Parágrafo

§§ – Parágrafos

% – Porcentagem

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	15
2. NOÇÕES HISTÓRICAS E CONCEITUAIS ACERCA DO EMPREGADO DOMÉSTICO.....	17
2.1 O SURGIMENTO DA FIGURA DO EMPREGADO DOMÉSTICO	17
2.2 CONCEITO E REQUISITOS NECESSÁRIOS PARA A CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO	25
3 INVESTIGAÇÕES SOBRE A LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015 E OS DIREITOS DOS EMPREGADOS DOMESTICOS.....	29
3.1 A EMENDA CONSTITUCIONAL N. 72/2013	29
3.2 A RELAÇÃO EMPREGATÍCIA E AS ALTERAÇÕES ADVINDAS DA LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015.....	36
4 A LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015 NO ÂMBITO DA CIDADE DE RUBIATABA/GO	43
4.1 RESPEITO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA RELAÇÃO DE EMPREGO	43
4.2 DADOS ESTATÍSTICOS EM RUBIATABA/GO ACERCA DA LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015.....	44
4.3 REFLEXOS JURÍDICOS ORIUNDOS DA AUSÊNCIA DO REGISTRO DA RELAÇÃO DE EMPREGO	50
4.4 APONTAMENTOS SOBRE A APLICABILIDADE DA LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015 NA CIDADE DE RUBIATABA/GO	51
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	52

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo traz com tema: “Reflexos da Lei do Empregado Doméstico (Lei Complementar n. 150/2015) no município de Rubiataba/GO no período de junho de 2015 até abril de 2017”, e tem como delimitação temporal o período da promulgação da referida lei e a conclusão do trabalho em junho/2015 a abril/2017. Já a delimitação de espaço refere-se somente à cidade de Rubiataba/GO.

A problemática centraliza-se justamente na dúvida quanto aos reflexos jurídicos da Lei Complementar n. 150/2015 nas relações de emprego doméstico no Município de Rubiataba/GO. Isto porque as mudanças ocorridas na sociedade Rubiatabense parecem não ter abrangido, de maneira ampla e eficaz, a aludida lei, não obstante o pleno conhecimento dos empregados e empregadores domésticos de seus direitos e obrigações pertinentes à relação de emprego.

Nessa toada, o objetivo geral concentra-se em demonstrar os reflexos da Lei Complementar n. 150/2015 para o trabalho doméstico na relação entre empregado e empregador no município de Rubiataba/GO desde a sua promulgação até o momento atual. Lado outro, os objetivos específicos consistiram em estudar a relação de emprego doméstico e a história do empregado doméstico, bem como analisar os direitos e deveres adquiridos pelos trabalhadores domésticos com a sobredita lei complementar, e, por fim, apresentar os impactos da aludida lei para o trabalho doméstico, em especial para as empregadas domésticas, na sociedade Rubiatabense desde a sua promulgação (junho/2015) até meados de abril/2017, quando o presente trabalho será concluído.

Como aspecto determinante para escolha do tema, destaca-se a oportunidade de dedicar o presente estudo a referida categoria de empregados, e uma singela homenagem a minha avó, que teve fundamental importância para minha formação, e que durante muitos anos de sua vida, exerceu a função de empregada doméstica.

Quanto à metodologia, utilizar-se-á o método hipotético dedutivo, que fará proposições a partir de hipóteses sobre as alterações trazidas pela LC 150/2015, bem assim pelas Leis 5.859/1972 e 11.324/2006, além da Emenda Constitucional n.

72 e da Lei Complementar n. 150 de 2015, que tratam diretamente do trabalho doméstico no Brasil e evidenciam a evolução dos direitos dessa categoria de trabalhadores.

Assim, a pesquisa documental será pautada na análise das Leis 5.859/1972 e 11.324/2006, além da Emenda Constitucional n. 72 e da Lei Complementar n. 150 de 2015. Como as leis que dispuseram sobre o trabalho doméstico, perpassando por doutrinadores que refletiram sobre o tema e fazendo uma ligação entre as normas e a realidade encontrada no trabalho doméstico na cidade de Rubiataba/GO após a criação da Lei Complementar 150/2015.

Para tanto, far-se-á um levantamento histórico sobre a evolução do trabalho doméstico no Brasil, com posterior verificação dos requisitos necessários para a configuração da relação de emprego. A seguir, far-se-á uma análise dos direitos e deveres dos empregados domésticos a partir da implantação da Lei Complementar n. 150/2015, com a realização de entrevistas, no período de fevereiro/17 a abril/17. Por último, o trabalho partirá para a apresentação dos resultados da pesquisa de campo realizada, mostrando os reflexos da referida lei nas relações de emprego doméstico na cidade de Rubiataba/GO.

Noutro giro, a pesquisa bibliográfica será pautada na revisão de livros de autores como Maurício Godinho Delgado, Amauri Mascaro Nascimento, Carlos Henrique Bezerra Leite, Aline Monteiro de Barros, Otávio Bueno Magano, que tem obras voltadas para o direito do trabalho. Abordando muitas informações contidas em sites e revistas que trabalhem esse tema elaborado.

Finalmente, para conclusão do trabalho que decorre dos impactos da Lei Complementar n. 150/2015 no trabalho doméstico em Rubiataba/GO, será necessária a realização de pesquisa campo, que será realizado por intermédio de análise e aplicação de questionários e entrevistas com o intuito de verificação da situação do trabalho doméstico na sociedade Rubiatabense. Além disso, será verificado o posicionamento do empregado e do empregador doméstico frente à LC 150/2015, indagando-os, ainda, a respeito das alterações sobre o trabalho doméstico realizadas na relação de trabalho que possui. A propósito, todo material utilizado na pesquisa constará assinatura e dados dos entrevistados, atestando a boa-fé, que será de suma relevância para chegar ao resultado final.

2. NOÇÕES HISTÓRICAS E CONCEITUAIS ACERCA DO EMPREGADO DOMÉSTICO

Este capítulo tem como objetivo apresentar as noções históricas e conceituais acerca do empregado doméstico, oportunidade que será apresentado o surgimento da referida classe empregatícia e seu conceito e requisitos necessários para a configuração da relação de emprego na redação da atual Lei Complementar n. 150/2015.

Encontra-se justificado o estudo dos mencionados tópicos em razão da necessidade de compreender a origem do trabalhador doméstico no Brasil e o seu conceito, de modo a distinguir o empregado doméstico e o diarista, fazendo-se tal diferenciação de suma importância para a percepção dos direitos conferidos ao empregado doméstico brasileiro.

Assim, será utilizado o método de compilação de dados para confeccionar este capítulo, cujos fundamentos serão extraídos dos ensinamentos dos juristas Nascimento (2011), Pamplona Filho (2001), Damaceno e Chagas (2013), D'Incão (2006), Nadal (2014), Azevedo (2001), Delgado (2012 e 2016), Andrade (1997), Souza (2015), Souto (2015), Abreu (2016), Viana (2011) e Nosella (1987), do entendimento jurisprudencial dos tribunais trabalhistas e da legislação pertinente.

2.1 O SURGIMENTO DA FIGURA DO EMPREGADO DOMÉSTICO

Este capítulo apresentará o surgimento da figura do empregado doméstico ao longo da história brasileira no ordenamento jurídico pátrio até os dias atuais, cujos fundamentos serão extraídos do estudo realizado nas obras de Amauri Mascaro Nascimento (Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: Relações Individuais e Coletivas do Trabalho), Rodolfo Pamplona Filho e Marco Antônio César Villatore (Proteção Legal ao Empregado Doméstico no Brasil, no Direito Comparado e no Direito Internacional), Liliane Dias Damaceno e Sylvia Oliveira Chagas (Evolução do Direito Trabalhista do Empregado Doméstico de 1916 à 2013 – PEC das Domésticas), Maria Ângela D'Incão (Mulher e família burguesa), Alejandro Nadal (Trabalho e formas de vida no capitalismo

contemporâneo), Luiz Carlos de Azevedo (Estudo Histórico sobre a condição jurídica da mulher no direito luso-brasileiro desde os anos mil até o terceiro milênio),

O direito trabalhista tem origem na “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” (NASCIMENTO, 2011, p. 32).

Por ser uma profissão tão importante para a sociedade e para as famílias que necessitam deste profissional, a regulamentação desses direitos, antes negados a essa categoria de empregados, ocorrera de forma tardia. A relação entre a mulher e trabalho doméstico como exposto vem de longa data, estando presente até os dias atuais.

No Brasil, a fase da escravidão deixou essa relação ainda mais estreita, com as negras sendo levadas das senzalas para as casas grandes, onde viviam os donos das grandes fazendas escravistas:

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 (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 169).

As relações de trabalho sempre foram alvo de críticas por parte das variadas camadas sociais, que viam nessa relação um campo fértil de debate e uma das mais desiguais e injustas relações dentro da sociedade. Os trabalhadores na busca de melhores condições de trabalho e social, os donos das empresas visando o lucro, sem voltar-se para as condições que eram impostas aos seus empregados. Nesse trilhar:

O trabalho doméstico é acometido por uma segregação sócio 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 (DAMACENO; CHAGAS, 2013, p. 67).

A mulher de antigamente era vista somente como mãe e dona de casa, o trabalho doméstico, portanto, era sua contribuição social e essencial para a família

burguesa. Deveria manter a casa organizada e limpa, a comida pronta e na mesa quando o marido retornasse do trabalho e ensinar e educar os filhos. Incumbia-lhe a administração doméstica, sendo que cada vez “mais é reforçada a ideia de que ser mulher é ser quase integralmente mãe dedicada e atenciosa, um ideal que só pode ser plenamente atingido dentro da esfera da família “burguesa e higienizada”. (D’INCÃO, 2006, p. 240).

Percebe-se que o capitalismo como sistema econômico não representou uma melhora nas condições de trabalho para os trabalhadores, já que o objetivo central das empresas e dos burgueses era o lucro, sem se preocupar com os trabalhadores, com as condições de trabalho, muito menos com auxílios aos trabalhadores, para que pudessem ter uma vida melhor fora do ambiente de trabalho:

O capitalismo se nutre de trabalho assalariado e declara sua guerra sem quartel às formas de vida que não estão a ele submetidas. Qualquer figura que não esteja submetida às necessidades de valorização do capital se tornam um espaço que precisa ser conquistado. O capital nunca respeitou a noção de diversas formas de vida como um modo alternativo de existência e desenvolvimento. Para o capitalismo, qualquer forma de vida não é nada além de um espaço de rentabilidade e deve ser primeiramente conquistada, e depois submetida ao processo de valorização (ou a um processo de exploração, se preferir) (NADAL, 2014, p. 10).

A forma como eram tratados os trabalhadores domésticos a princípio no Brasil, nos mostra uma ausência quase que total de direitos por parte dos trabalhadores, pois entre outras práticas eram permitidos castigos corporais e uma total privação de condições mínimas de trabalho:

Tal condição feminina prolongou-se nas sociedades ocidentais dos séculos seguintes, ocorrendo situação semelhante no Brasil, na vigência das Ordenações Filipinas e Afonsinas. [...] Em princípio, parece o legislador não ter muita confiança no agir das mulheres quanto aos bens que possuam ou ainda na administração desse patrimônio. Em relação ao próprio corpo, as mulheres estavam sujeitas a castigos executados pelos maridos, podendo estes avocar como excludentes em caso de penas pecuniárias dos que matam, ferem ou tiram arma na Corte, a legítima defesa, castigo a criado, discípulo, filho, escravo e mulher (AZEVEDO, 2001, p. 45).

Os trabalhadores então começaram a questionar essas relações e conseguir mediante muito esforço, a melhoria das condições de trabalho, conquista-se vários benefícios, como ambientes mais favoráveis para o desenvolvimento das

atividades, salários mais justos e jornadas menos desgastantes de trabalho, consoante expõe:

O Direito do Trabalho, como sistema jurídico coordenado, tem na relação empregatícia sua categoria básica, a partir da qual se constroem os princípios, regras e institutos essenciais desse ramo jurídico especializado, demarcando sua característica própria e distintiva perante os ramos jurídicos correlatos (DELGADO, 2012, p. 56).

Posteriormente, o legislador brasileiro denominou a função do empregado doméstico somente em 1886, no Código de Postura Municipal de São Paulo, que dispunha que o doméstico era 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.

Com efeito, houve uma evolução nítida das leis voltadas para o direito do trabalho no Brasil nos últimos anos, que veio a proporcionar mais segurança aos trabalhadores das diversas classes trabalhistas. Em 1923, há o advento do Decreto n. 16.107, cujo bojo incluiu cozinheiros, ajudantes de cozinha, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros, serventes, enceradores, amas-de-leite, amas-secas, costureiras e damas de companhia na classe de empregados domésticos.

Mais tarde, o Decreto-Lei n. 3.078/1941 trouxe novo conceito ao empregado doméstico brasileiro, dispondo que exerce trabalho doméstico o indivíduo que presta serviços mediante remuneração em domicílio privado/particular, além de vedar o reconhecimento dos trabalhadores de hotéis, restaurantes, pensões, bares e escritórios, na referida classe trabalhadora.

Vale assinalar que a CLT, a princípio, não trouxe proteção aos trabalhadores domésticos, vedando inclusive a defesa dessa classe trabalhista pelos dispositivos presentes nesse conjunto de leis. Como fica demonstrado no artigo 7º da CLT, onde exclui-se os empregados domésticos desses direitos:

Contudo, a Consolidação das Leis do Trabalho, ao ser adotada, excluiu de sua proteção os trabalhadores domésticos, assim dispondo em seu artigo 7º: 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, aqueles que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família no âmbito residencial destas (ANDRADE, 1997, p. 69).

Um dos primeiros conceitos de empregado doméstico surgiram com a Lei 5.859/72, onde previa-se que ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei. No ponto, cita-se:

Nesse sentido, com base na referida lei, entende-se, por empregado doméstico, que é todo o indivíduo que presta serviços de forma contínua, onerosa, subordinada, pessoal e que não tenha finalidade lucrativa à família ou determinada pessoa no âmbito residencial. Além do mais, para ser considerado um empregado doméstico, o indivíduo, além de preencher os requisitos expostos, deve exercer suas atividades por mais de dois dias por semana (SOUZA, 2015, p. 40).

Registra-se, ainda, que a Lei n. 5.859/72 foi a primeira a dispor sobre os empregados domésticos, fazendo uma definição de quem pode ser considerado empregado doméstico, assim como dos direitos que esses tipos de empregados tinham na época em que a lei foi criada. Nesse rumo:

A Lei 5.859/72 conceitua o Empregado Doméstico como sendo “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou família, no âmbito residencial destas”. Logo, tal conceito prende-se a dois elementos essenciais: serviço prestado à pessoa ou à família e finalidade não lucrativa, aos quais se pode juntar um terceiro: a não eventualidade (ANDRADE, 1997, p. 69)

Como se vê, a classe dos trabalhadores domésticos ficou relegada por anos, sem uma legislação específica que protegesse a sua atuação no mercado de trabalho. No mesmo sentido:

Não existia nenhuma previsão legal que estabelecesse direitos trabalhistas à referida classe, como jornada de trabalho, intervalos intrajornada e interjornadas, férias, horas extras, entre outros, tendo em vista que as relações de emprego eram regidas apenas pela Lei nº 5.859/1972, a qual não abrangia, sequer, os direitos básicos de qualquer trabalhador, sendo totalmente genérica (SOUZA, 2015, p. 28).

Pode-se afirmar que apesar de forma genérica, representou no momento em que foi criada um alento para os trabalhadores domésticos, mesmo que sem grande representatividade. Um fato merece que merece destaque é que os empregados domésticos naquela época deveriam apresentar um atestado de boa

conduta, para comprovar aos possíveis empregadores que tinham uma boa imagem perante a sociedade, conforme destaca:

Por outro lado, a Lei 5.859, de 11.12.72, regulou, de maneira tímida, a profissão de empregado doméstico, concedendo-lhe três prerrogativas básicas: férias anuais, carteira de trabalho, benefícios e serviços da previdência social (ANDRADE, 1997, p. 70).

Posterior à Lei 5.859/72, a Constituição Federal de 1988 inovou e trouxe consigo uma nova leva de direitos para os empregados domésticos, como salário mínimo, licença paternidade, aviso prévio, entre outros direitos pertencentes a demais classes trabalhistas:

[...] ao entrar em vigor a Constituição Federal de 1988 os empregados domésticos adquiriram outros direitos, além dos já obtidos com a Lei 5.859/72: salário mínimo, irredutibilidade do salário, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas, licença à gestante, licença paternidade, aviso prévio proporcional e integração à Previdência Social (ANDRADE, 1997, p. 71).

Já em 1973, há a promulgação do Decreto n. 71.885, criado no afã de regulamentar os direitos dos empregados domésticos trazidos pela Lei n. 5.859/1972, além de assegurar-lhes outros direitos, tais como férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis, a cada período de 12 (doze) meses trabalhados à mesma pessoa ou família e a inclusão na Previdência Social.

Em 1985, foi instituída a Lei n. 7.418 que concedeu ao empregado doméstico vale-transporte na realização do deslocamento da residência-trabalho e trabalho-residência, entretanto, o referido direito só se tornou medida obrigatória ao empregador com a publicação da Lei n. 7.619/1987. Mais tarde, houve o advento da Lei n. 10.20/2001, que também acrescentou novos direitos aos empregados domésticos, como o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e o seguro-desemprego.

Adiante, surge a Lei 11.324/06, que teve grande impacto na relação trabalhista empregatícia, pois atribuiu aos empregados domésticos os mesmos direitos relacionados a férias anuais de 30 (trinta) dias, associando as outras classes trabalhistas. A estabilidade durante a gravidez também foi estabelecida nesse regulamento, como se vê:

A Lei nº 11.324/2006 foi tão importante quanto a Emenda Constitucional nº 72/2013, pois foi através dela que a categoria dos empregados domésticos passou a fazer jus a férias anuais de 30 dias corridos, gozo dos feriados civis e religiosos sem prejuízo da remuneração, a estabilidade da empregada doméstica gestante e a proibição dos descontos no salário por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia (SOUTO, 2015, p. 05).

De fato, a função do empregado doméstico é bastante comum no cenário brasileiro, não raras as vezes, representada pelas mulheres, que desempenham esse trabalho em residências particulares. Todavia, somente após a alteração do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal de 1988, através da PEC – Proposta de Emenda Constitucional n. 72, do ano de 2013, a qual deu origem a Lei Complementar n. 150/2015, é que os empregados domésticos passaram a fazer jus a inúmeros direitos trabalhistas:

A evolução jurídica do contrato de trabalho doméstico no Brasil evidencia a presença de um dos mais dramáticos exemplos de exclusão civilizatória percebida na sociedade brasileira no século XX. Todo o desenvolvimento do Direito do Trabalho no País, a contar das décadas de 1930 e 1940, não teve a aptidão de alcançar esse numeroso segmento de trabalhadores componentes da realidade laborativa brasileira, que se manteve em impressionante limbo jurídico até as décadas finais do século passado. A extensão do Direito do Trabalho, por sua vez, a esse segmento trabalhista peculiar fez-se em ritmo marcadamente lento, somente acentuando seus passos com a promulgação da Constituição de 1988. Nesse contexto, o cenário aberto pela Constituição da República é que permitiu deflagrar-se um processo crescente de resgate dessa profunda dívida civilizatória, de maneira a integrar a categoria dos empregados domésticos no universo de direitos e garantias característico do Direito do Trabalho. Esse processo de inclusão jurídica trabalhista encontrou seu ápice com a Emenda Constitucional n. 72, de 2013, e seu diploma normativo regulamentador, a Lei Complementar n. 150, de 2015 (DELGADO, 2016, p. 17).

A respeito da Emenda Constitucional 72/13, cita-se:

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 (SANTOS, 2015, p. 09).

Em 01 de junho de 2015, o legislador pátrio promulgou a Lei Complementar n. 150/2015, equiparando, ainda mais, o empregado doméstico aos demais empregados urbanos e rurais, situação que evidencia um avanço considerável, conforme expõe:

A nova Lei dos empregados domésticos veio com o intuito de formalizar as relações entre empregados e empregadores, retirando aquela ideia de um contrato amigável. A partir de então, deverá haver obrigatoriamente o recibo com todos os pagamentos feitos pelo empregador ao seu empregado, bem como as demais informações relacionadas ao contrato de trabalho doméstico, como as férias, pagamento de horas extras, aviso prévio, entre outros (ABREU, 2016, p. 20).

Entre os direitos impostos por essa LC n. 150/2015 está a possibilidade de estipulação de um contrato de tempo determinado, através do qual o empregador estipulará um prazo para que o trabalhador esteja ligado a ele, mantendo-se como empregado doméstico e tutelado pelos direitos estabelecidos pela lei trabalhista, além da compensação de horas através de acordo entre empregado doméstico e empregador foi outra inovação prevista no art. 4º da citada lei complementar. Aqui foram atribuídos direitos aos empregados domésticos e deveres ao empregadores, tal como a obrigatoriedade da criação de um registro de ponto para monitorar o serviço realizado pelo trabalhador doméstico.

Percebe-se, portanto, que a obrigatoriedade do seguro desemprego e do recolhimento do FGTS foram alterações significativas para os empregados domésticos, haja vista a segurança propiciada pela legislação pertinente que preserva, de certa forma, o futuro da citada classe empregatícia quanto a possíveis desligamentos sem justa causa.

A propósito dos direitos adquiridos pelo empregado doméstico ao longo do tempo, atualmente essa classe empregatícia é tutelada, principalmente, pela Lei Complementar n. 150/2015, que conceitua o empregado doméstico e determina os requisitos necessários para a configuração da sua relação de emprego, distinguindo, ainda, o empregado doméstico da diarista, o que será de suma importância para a compreensão desse estudo, uma vez que, a partir da pesquisa de campo futuramente realizada, a diferenciação das mencionadas classes trabalhistas e a compreensão da relação empregatícia do emprego doméstico servirão como base de fundamento da concreta eficácia da dita lei complementar na cidade de Rubiataba/GO.

2.2 CONCEITO E REQUISITOS NECESSÁRIOS PARA A CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Este tópico tem por objetivo apresentar o conceito de empregado doméstico e os requisitos necessários para a configuração da relação empregatícia doméstica. Justifica-se este estudo na necessidade de compreender e diferenciar essa classe trabalhadora das demais de acordo com a Lei Complementar 150/2015.

A metodologia empregada será a de compilação de dados, oportunidade que serão estudadas as obras de Marcelo Muniz Baptista Viana (A importante relação entre o empregado e o empregador) e Paolo Nosella (Trabalho e Educação), além da Lei Complementar 150/2015 e da Consolidação das Leis do Trabalho.

Ao se falar da existência de relações de emprego, primeiramente é necessário que se faça distinção entre os agentes dessa relação, no caso os empregadores e empregados. No que se refere ao empregado, o art. 1º da Lei Complementar n. 150/2015, define empregado doméstico, como 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.

Assim, empregado é uma pessoa física, que trabalha de forma contínua, ou seja, com frequência, realizando os serviços a outra pessoa de forma subordinada, constituída essa relação mediante pagamento, o qual constitui uma relação onerosa entre empregado e empregador. Sobre essas características, cita-se:

No tocante à dependência, boa parte da doutrina chama-a de subordinação jurídica. Numa relação de emprego, o empregado deve uma prestação de serviços para o empregador, que por sua vez, deve ser regido por um contrato, onde as ordens recebidas, dentro do que foi pactuado, sejam realizadas a contento, para que haja uma relação recíproca do pagamento ao serviço prestado (VIANA, 2011, p. 20).

Nos termos do art. 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas, considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Todavia, no caso do empregador doméstico, este só poderá ser pessoa física, conforme de depreende do disposto no art. 1º da Lei Complementar n. 150/15, que afirma que empregado doméstico é aquele que presta serviços de forma contínua,

subordinada, onerosa, pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 02 (dois) dias por semana. Veja-se:

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.
Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008. (BRASIL, 2015).

Aliás, a relação empregatícia mantida entre o empregado e o empregador doméstico não poderá ter fins lucrativos, pois o trabalho desenvolvido pelo empregado será em benefício da pessoa ou da família, consoante ensina:

Trabalho é o processo de mediação de carecimentos particulares com meios também particulares, que especifica, com vista a estes fins múltiplos e pelos mais diversos processos, o material fornecido pela natureza (NOSELLA, 1987, p. 37).

Logo, tem-se que empregado é uma pessoa física, que trabalha de forma contínua, ou seja, com frequência, realizando os serviços a outra pessoa de forma subordinada, constituída essa relação mediante pagamento, o qual constitui uma relação onerosa entre empregado e empregador. Sobre essas características, tem-se:

No tocante à dependência, boa parte da doutrina chama-a de subordinação jurídica. Numa relação de emprego, o empregado deve uma prestação de serviços para o empregador, que por sua vez, deve ser regido por um contrato, onde as ordens recebidas, dentro do que foi pactuado, sejam realizadas a contento, para que haja uma relação recíproca do pagamento ao serviço prestado (VIANA, 2011, p. 20).

Outro requisito legal para a configuração da relação trabalhista doméstica é o fato de que o empregador deve ser pessoa física ou família, sendo facultado o trabalho ser exercido pelo empregado doméstico fora do domicílio familiar, como nos casos de motoristas, pilotos, cuidadores, enfermeiros e professores particulares.

Embora o art. 1º da LC 150/2015 considere empregado doméstico 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, o entendimento aplicado pelos Tribunais Regionais do Trabalho é diverso. Veja-se:

[...] O trabalho doméstico prestado três vezes por semana não se presta a caracterizar a continuidade necessária para reconhecimento do vínculo empregatício, conforme entendimento jurisprudencial majoritário, inclusive com assento no Enunciado n. 19 da Súmula deste Regional, de tal sorte que a alteração operada pela LC 150/2015, que fala em serviço doméstico aquele prestado em três dias na semana, não pode se sobrepor sobre relações findas antes de sua vigência, eis que incorporadas ao ordenamento, por força do direito intertemporal. (TRT-1 - RO: 00111375520155010242, Relator: DALVA AMELIA DE OLIVEIRA MUNOZ CORREIA, Data de Julgamento: 04/10/2016, Oitava Turma, Data de Publicação: 06/10/2016)

[...] O trabalho doméstico prestado três vezes por semana não se presta a caracterizar a continuidade necessária para reconhecimento do vínculo empregatício. Enunciado n. 19 da Súmula deste Regional, cujo entendimento prevalece [...]. (TRT-1 - RO: 00101181820155010079 RJ, Data de Julgamento: 15/12/2015, Oitava Turma, Data de Publicação: 19/01/2016)

Observa-se que os Tribunais Regionais do Trabalho fundamentam-se no Enunciado n. 19 do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região para fundamentar o que o trabalho doméstico prestado 03 (três) vezes por semana não caracteriza a continuidade necessária para reconhecimento do vínculo empregatício. Contudo, o Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do Recurso de Revista n. 19331320105150067, em 12 de agosto de 2015, reconheceu que:

[...] Diversamente do termo "não-eventual", outrora utilizado pela CLT, a Lei nº 5.859/72, definiu empregado doméstico como "aquele que presta serviço de natureza contínua", inserindo assim, uma nomenclatura diversa, que sempre causou grande divergência na doutrina trabalhista. A continuidade é traço distintivo marcante da peculiaridade com que o trabalho doméstico sempre foi tratado em nosso país, e que, aos poucos vai sendo diluída pela progressiva equiparação dos domésticos aos demais trabalhadores, que decorre da ratificação pelo Brasil da Convenção nº 189 OIT, da promulgação da Emenda Constitucional nº 72 e, mais recentemente, da Lei Complementar nº 150/2015, que regulamenta a modificação constitucional. Ainda que tais disposições não se apliquem ao caso concreto, eis que incorporadas ao ordenamento posteriormente à data do término da prestação de serviços controvertida nos autos, é importante observar que a própria norma internacional que ampliou o quadro de direitos das domésticas não visou extinguir a figura da diarista, em condição de autônoma, que restou expressamente preservada. Com a nova regulamentação, contudo, engajamentos com frequência de mais de duas vezes por semana imediatamente caracterizam o vínculo empregatício doméstico. [...] (BRASIL, 2015)

Percebe-se, portanto, que em que pese a contradição da jurisprudência acima demonstrada, o entendimento consagrado pelo Tribunal Superior do Trabalho

deve prevalecer, eis que órgão máximo da justiça trabalhista, além de seu entendimento ser amparado por previsão legal expressa (art. 1º, *caput*, da Lei Complementar n. 150/2015).

A propósito do trabalho do menor de 18 (dezoito) anos no âmbito doméstico, o art. 1º, § 1º, da Lei Complementar 150/2015 dispõe ser vedado sua contratação, conforme a Convenção n. 182, de 1999 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Por fim, a distinção do empregado doméstico das outras categorias empregatícias encontra-se respaldado no fato do empregador doméstico não poder obter lucro do trabalho por ele exercido. Deve, portanto, o empregado doméstico exercer seu trabalho de maneira pessoal, subordinada, continuada e mediante remuneração, conforme será demonstrado mais amplamente no próximo capítulo, que além de aprofundar no estudo da LC 150/2015, ainda apresentará os direitos dos empregados domésticos, a Emenda Constitucional n. 72/2013 e a relação empregatícia e as alterações advindas com o advento da referida lei complementar, todas de suma importância para compreender os direitos do empregado doméstico e, posteriormente, verificar com o estudo de campo se eles são concretizados na cidade de Rubiataba/GO.

3 INVESTIGAÇÕES SOBRE A LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015 E OS DIREITOS DOS EMPREGADOS DOMESTICOS

Este capítulo abordará a Emenda Constitucional n. 72/2013, apresentando os direitos previstos ao empregado doméstico antes e após seu advento no ordenamento jurídico brasileiro. Na sequência, será abordada a relação de trabalho doméstico e as mudanças advindas nos direitos dos empregados domésticos com a promulgação Lei Complementar n. 150/2015.

Como metodologia, será utilizada a de compilação de dados bibliográficos e documentais, partindo-se do estudo da LC 150/2015 e das obras e artigos eletrônicos dos juristas Santos (2015), Castanho e Palveski (2013), Almeida (2014), Merísio (2013), Delgado (2012), Santos (1997), Gugel (2009) e Abreu (2016).

3.1 A EMENDA CONSTITUCIONAL N. 72/2013

O objetivo deste tópico é estudar a Emenda Constitucional 72/2013 a partir de sua análise e de ensinamentos dos autores Ana Cláudia Schwenck dos Santos (Empregados Domésticos: O que Mudou?), Felipe Botter Castanho e Ana Paula Paleski (Emenda constitucional 72/2013 do empregado doméstico e seus efeitos: benefícios e problemas), Tamiris Fernandes de Almeida (Emenda Constitucional 72/2013: novos direitos trazidos aos empregados domésticos), Patrick Maia Merísio (Os Novos Direitos dos Empregados Domésticos: Análise da Emenda Constitucional nº 72/2013), Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (Direito do trabalho e inclusão social: estrutura, evolução e papel da CLT no Brasil) e Cibelle Linero Goldfarb (Pessoas portadoras de deficiência e relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil).

Como visto, o trabalho doméstico é comum na sociedade brasileira. Contudo, somente após o advento da Emenda Constitucional n. 72/2013, denominada PEC das Domésticas, é que a empregada doméstica passou a gozar de alguns direitos trabalhistas, como salário proporcional, horas extra, entre outros, todos previstos na antiga redação do art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal de 1988.

A EC n. 72/2013 foi o resultado histórico da luta perpetrada 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” (SANTOS, 2015, p. 03).

Isto porque, antes do advento da Emenda Constitucional n. 72/2013 (ou PEC das Domésticas), o texto constitucional trazia em seu art. 7º, parágrafo único, alguns direitos à classe de trabalhadores domésticos. Veja-se:

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 à 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. (BRASIL, 1988)

Como se vê, o trabalhador doméstico, antes da PEC das Domésticas, tinha direito a um salário mínimo mensal, sendo este irredutível, exceto nos casos de convenção e acordo coletivo, além de previdência social, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, gozo de férias anuais remuneradas com acréscimo de 1/3 (um terço) no salário, licença gestante e paternidade, ambos sem prejuízo do salário, aviso prévio de no mínimo 30 (trinta) dias e aposentadoria.

Assim, com a promulgação da Emenda Constitucional n. 72/2013, houve o acréscimo de um rol de direitos aos trabalhadores domésticos brasileiros. São dezesseis direitos trabalhistas, ao todo, 09 (nove) com aplicação imediata e 07 (sete) ainda dependentes de regulamentação específicas para serem impostos

como obrigação ao empregador, dispostos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, do § 1º, do art. 7º, da CF/88. Confira-se:

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. (BRASIL, 1988)

Desse modo, além dos direitos já previstos anteriormente ao empregado doméstico, o legislador pátrio, ao editar a PEC das Domésticas, acrescentou à citada classe a garantia de salário-mínimo, mesmo que a remuneração seja variável, vedação à contenção de salário, duração de trabalho não superior a 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, hora extra, imposição de normas de higiene e segurança no trabalho para a redução de riscos, reconhecimento nas convenções e acordos coletivos de trabalho, proibição de discriminação do salário e critério de admissão do trabalhador deficiente, proibição do trabalho noturno, perigoso e insalubre ao menor de 18 (dezoito) anos de idade e vedação de qualquer labor ao menor de 16 (dezesesseis) anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos de idade (art. 7º da CF/88).

Com efeito, a EC n. 72/2013 “deu muito mais do que uma resposta a várias indagações da sociedade, respondendo de pronto à demora na ratificação à ser feita pelo Brasil, assegurando de forma imediata o cumprimento de uma série de direitos aos domésticos” (CASTANHO; PALVESKI, 2013, p. 14).

No que tange à garantia de salário, antes da EC n. 72/2013, o empregado doméstico já tinha direito a determinado salário mensal, mas esta garantiu ao empregado doméstico a proteção do salário nunca inferior ao mínimo proporcional para aqueles que atuam em jornada inferior a 220 (duzentas e vinte) horas mensais. Quando o empregado doméstico é contratado para trabalhar apenas alguns dias do mês, este irá receber o valor correspondente aos dias trabalhados. Sendo que essa situação não é uma exceção à regra do salário inferior ao mínimo, pois o valor que o empregado doméstico irá receber terá como base para calcular o valor do dia de trabalho, o valor do salário mínimo (ALMEIDA *apud* SANTOS, 2013).

Nesse rumo, o trabalhador doméstico que não prestar trabalho mensal completo ao empregador, este deve realizar o pagamento do salário proporcionalmente ao período trabalhado fundamentando seu cálculo no valor do salário-mínimo vigente. Igualmente era o entendimento dos tribunais superiores:

[...] Com ressalva desta relatora, entende esta Corte Superior que o inciso IV do art. 7º da CF deve ser interpretado em consonância com o inciso XIII do dispositivo, de modo que, se a jornada de trabalho contratada do empregado é inferior àquela constitucionalmente estipulada, o salário pode ser pago de forma proporcional ao número de horas trabalhadas em jornada reduzida, nos termos da OJ n.º 358 da SBDI-1. Esse entendimento aplica-se inclusive à relação de trabalho doméstico anterior à Emenda Constitucional n.º 72/2013, sob pena de deferir à categoria dos trabalhadores domésticos garantia maior que à conferida aos trabalhadores em geral, o que não se coaduna com o texto constitucional vigente na época. Precedentes. Recurso de revista a que se nega provimento. (TST - RR: 12263020115030104 1226-30.2011.5.03.0104, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 11/06/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/06/2013)

[...] OJ 358 DA SDI-1/TST. Sendo a jornada da empregada inferior àquela prevista no art. 7º, XIII, da CF/88, é lícito o pagamento do salário mínimo proporcional ao horário trabalhado, sem que tal fato importe em violação ao inciso IV do mesmo dispositivo constitucional, especialmente após a Emenda Constitucional nº 72, de 02 de abril de 2013, que estendeu ao trabalhador doméstico o direito à limitação da jornada de trabalho. Aplicação da OJ 358 da SDI-1/TST. (TRT-3 - RO: 01994201206303000 0001994-45.2012.5.03.0063, Relator: Rogerio Valle Ferreira, Sexta Turma, Data de Publicação: 22/07/2013,19/07/2013. DEJT. Página 283)

Já no que tange à vedação de retenção do salário percebido pelo trabalhador doméstico, tem-se que a “lei trabalhista se preocupa com a existência de descontos abusivos no salário, o que compromete severamente a sobrevivência do trabalhador” (MERÍSIO, 2013, p 17).

Aliás, o ato abusivo de reter dolosamente o salário-mínimo do empregado doméstico pelo empregador constitui crime, passível de prisão a afronte a esta norma constitucional de eficácia limitada. Do mesmo modo, a “Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa”, depende de lei que é aguardada desde 1988 pelos trabalhadores urbanos e rurais e será aguardada também pelos empregados domésticos. Por se tratar de norma constitucional de eficácia limitada, empregadores que a desrespeitarem não poderiam ser presos (ALMEIDA *apud* SANTOS, 2013).

No que concerne à fixação de jornada de trabalho para o empregado doméstico, a EC n. 72/2013 trouxe a possibilidade do “controle da jornada de trabalho e o direito do empregado doméstico receber o excedente da sua jornada

com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora de trabalho” (ALMEIDA, 2014, p. 37).

Logo, vê-se que a EC n. 72/2013 concedeu ao empregado doméstico intervalo intrajornada de até 02 (duas) horas nos casos em que a jornada de trabalho exceder 06 (seis) horas diárias. Nas situações em que o empregado doméstico trabalhar 06 (seis) horas diárias, o intervalo intrajornada será de 15 (quinze) minutos.

Quanto a hora extra exercida pelo empregado doméstico, é possível conceitua-lo como o “lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em regra jurídica ou por cláusula contratual” (DELGADO, 2012, p. 936).

À época, o Tribunal Regional do Trabalho utilizou o mesmo entendimento no julgamento do Recurso Extraordinário n. 1915201201210000 DF, a aplicar que:

[...] Comprovado nos autos que o autor sempre prestou serviços à reclamada como empregado doméstico, não há que se falar em pagamento de horas extras, pois o direito à limitação de jornada e pagamento de horas extraordinária só foram garantidos aos empregados domésticos a partir da promulgação da EC 72/2013 (PEC dos domésticos) em 02/04/20013. (TRT-10 - RO: 1915201201210000 DF 01915-2012-012-10-00-0 RO, Relator: Desembargador Brasilino Santos Ramos, Data de Julgamento: 10/07/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: 26/07/2013 no DEJT)

Por outro lado, a redução dos riscos inerentes ao trabalho surgiu para reforçar algo que já vinha sendo reconhecido por alguns tribunais. No caso, o empregador é responsável pela adoção de medidas de proteção, devendo orientar permanentemente o empregado sobre a tarefa e seus riscos. É que o doméstico está sujeito a diversos tipos de acidentes, como: queimaduras, quedas, cortes e choques elétricos (ALMEIDA *apud* MASCARENHAS, 2013).

Dessa forma, o empregador deve tomar medidas de precaução com a finalidade de coibir os riscos do serviço doméstico, proporcionando, assim, ao empregado doméstico, instrumentos para que realize seu trabalho de modo seguro, como no caso do uso de luvas e aventais de proteção.

Nesse sentido, a Cartilha do Trabalhador Doméstico (MTE, 2013), traz alguns exemplos de acidentes domésticos:

a) Trabalho em altura: a limpeza da face externa de janelas e fachadas de edifícios pode expor o trabalhador doméstico ao risco de queda de altura. A

tarefa somente deve ser executada de forma totalmente segura. Além disso, é importante lembrar que as escadas utilizadas nas mais diversas atividades devem estar em condições adequadas de uso;

b) Levantamento, transporte de cargas e ritmo de trabalho: o(a) empregador(a) não deve exigir do(a) trabalhador(a) doméstico(a) o levantamento ou transporte manual de carga, cujo peso seja capaz de comprometer sua saúde ou sua segurança. O ritmo de trabalho deve ser compatível com a natureza da atividade e a capacidade do(a) trabalhador(a);

c) Choque elétrico: as instalações elétricas devem estar devidamente protegidas. Não usar fios (condutores elétricos) ligados diretamente na tomada sem o plugue, nem mexer em conexões e fios de extensão ligados na tomada;

d) Riscos ambientais: as atividades domésticas expõem os (as) trabalhadores(as) a diversos agentes físicos, químicos e biológicos que podem prejudicar a sua saúde. Nestes casos, o(a) empregador(a) é responsável pela adoção de medidas de proteção, devendo eliminar ou reduzir o risco; diminuir o tempo de exposição do trabalhador ao risco; fornecer os equipamentos de proteção, quando necessário;

e) Agentes físicos: é necessário evitar a exposição a níveis de ruído elevados. Ao utilizar máquinas ou equipamentos muito barulhentos, use protetor auditivo; Evite a exposição ao sol sem a devida proteção, entre outros. (MTE, 2013).

De fato, após a aprovação da EC n. 72/2013, foi reconhecido aos empregados domésticos o direito de participarem de acordos e da Convenção Coletiva de Trabalho, disposta no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal de 1988. Esse direito foi destaque entre os concedidos ao trabalhador doméstico, uma vez que essa classe empregatícia, por não ter fins lucrativos, não teria direito à representatividade sindical.

Outro direito reconhecido ao empregado doméstico pela PEC das domésticas foi a vedação de qualquer tipo de discriminação, seja salarial ou de exercício de funções. Tais direitos encontram previsão legal no art. 7º, incisos XXX, da Carta Magna vigente, que foi inserido pelo legislador no intuito de coibir práticas discriminatórias na admissão do trabalhador doméstico, como, à guisa de exemplo, sexo e cor.

O trabalhador doméstico também não pode ser mais discriminado em razão da deficiência quer portar, nos moldes determinados pelo art. 7º, inciso XXXI, da CF/88, também acrescentados pela EC n. 72/2013. Do mesmo modo, o salário do empregado doméstico não pode ser reduzido em razão de sua condição especial, pois tal fato afronta diretamente o princípio da igualdade previsto na Constituição Vigente.

Sob o tema, tem-se que “a nação brasileira assume o compromisso de admitir a pessoas com deficiência como trabalhador, desde que as limitações físicas não sejam incompatíveis com a atividade disponível” (GOLDFARB, 2009, p. 145).

Ainda com a promulgação da EC n. 72/2013, o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 (dezoito) anos de idade foi proibido ao empregado doméstico, como prevê o art. 7º, inciso XXXII, da CF/88. Aos menores de 16 (dezesesseis) anos de idade, restou proibido a realização de qualquer tipo de labor, exceto na condição de aprendiz, que se dá com 14 (quatorze) anos de idade.

Em suma, a Emenda Constitucional n. 72/2013 acarretou ao empregado doméstico os seguintes direitos: salário-mínimo, irredutibilidade salarial, salvo acordo ou convenção coletiva, 13º salário, proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa, jornada de trabalho não superior a 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, facultada a compensação de horário e redução da jornada por acordo ou convenção coletiva, descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, horas extras com adicional de 50% (cinquenta por cento), férias anuais acrescidas de 1/3 (um terço), licença gestante de até 120 (cento e vinte) dias, licença paternidade, aviso prévio proporcional, redução dos riscos inerentes ao trabalho, aposentadoria, reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, proibição de discriminação ao salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência, proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 (dezoito) anos e qualquer trabalho a menores de 16 (dezesesseis) anos, salvo aprendiz a partir de 14 (quatorze) anos e, por último, integração a previdência social.

Destarte, percebe-se que a PEC das Domésticas (EC n. 72/2013), foi de grande relevância para o reconhecimento de inúmeros direitos ao trabalhados doméstico, influenciando, anos mais tarde, no surgimento da Lei Complementar n. 150/2015, que, como será visto no próximo capítulo, equiparou o empregado doméstico ao rural e ao urbano, além de lhe assegurar outros direitos de suma importância, como o FGTS.

3.2 A RELAÇÃO EMPREGATÍCIA E AS ALTERAÇÕES ADVINDAS DA LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015

Por sua vez, este tópico tem como objetivo abordar a relação empregatícia e as alterações advindas da Lei Complementar 150/2015, cuja metodologia consiste na compilação de dados bibliográficos e documentais e análise da legislação pertinente. Assim, serão estudadas a LC 150/2015 e a doutrina de Karoline Abreu (As mudanças oriundas da lei complementar 150/15).

Atualmente, a regulamentação dos direitos do empregado doméstico foi realizada pela promulgação da Lei Complementar n. 150/2015, que teve como fundamento a referida PEC, e trouxe aos trabalhadores domésticos outros direitos de suma importância, como o FGTS, constitucionalmente equiparando-os, ainda, ao trabalhador rural.

De fato, a Lei Complementar n. 150/2015 tende a trazer várias alterações ao trabalho doméstico para empregados e empregadores, pois além de equiparar a função aos demais tipos de emprego, traz novos encargos para os dois lados. Com vigência no dia 01 de junho de 2015, a referida LC tinha o intuito de regulamentar o contrato de trabalho doméstico, alterando, assim, as Leis 8.212/1991, 8.213/1991 e 11.196/2005, e revogando o inciso I do art. 3º da Lei n. 8.009/1990, o art. 36 da Lei n. 8.213/1991, a Lei n. 5.859/1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei n. 9.250/1995.

Com efeito, vê-se que empregado doméstico consiste no trabalhador que presta serviço contínuo e sem objetivo de lucro à família no âmbito ou não da residência desta. Do mesmo modo é o que prevê o art. 1º da LC 150/2015:

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.
Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008. (BRASIL, 2015)

A propósito do contexto legal, a promulgação da Lei Complementar n. 150/2015 consagrou ao empregado doméstico equiparação aos demais empregados urbanos e rurais, situação que evidencia um avanço considerável, como expõe:

A nova Lei dos empregados domésticos veio com o intuito de formalizar as relações entre empregados e empregadores, retirando aquela ideia de um contrato amigável. A partir de então, deverá haver obrigatoriamente o recibo com todos os pagamentos feitos pelo empregador ao seu empregado, bem como as demais informações relacionadas ao contrato de trabalho doméstico, como as férias, pagamento de horas extras, aviso prévio, entre outros (ABREU, 2016, p. 20).

Quanto à duração do trabalho desempenhado pelo empregado doméstico, dispõe o art. 2º, *caput* e §§ 1º e 2º da LC 150/2015 que não excederá 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais. Além disso, a remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal, e este, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 220 (duzentas e vinte) horas, salvo se o contrato estipular jornada mensal inferior que resulte em divisor diverso.

Quanto ao regime de compensação salarial, o § 5º do art. 2º da LC 150/2015 determina em seus incisos I, II e III, que o pagamento será computado como horas extraordinárias nas primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho. Aliás, das citadas 40 (quarenta) horas mensais, poderão ser deduzidas, sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado durante o mês, sendo o saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais, quando for o caso, compensado no período máximo de 01 (um) ano.

Registra-se que entre os direitos impostos por essa lei complementar está a possibilidade de estipulação de um contrato de tempo determinado, através do qual o empregador estipulará um prazo para que o empregado esteja ligado a ele, mantendo-se como empregado doméstico e seja protegido pelos direitos estabelecidos, consoante se vê:

O contrato por prazo determinado é aquele que já possui tempo estipulado. A lei 150/15 traz essa novidade para o empregador, podendo o mesmo, contratar pôr termo estipulado nas seguintes situações:

a) mediante contrato de experiência, que é justamente aquela opção das partes se conhecerem e se aprovarem mutuamente, ele não poderá exceder 90 (noventa) dias e só poderá ser prorrogado por uma única vez, sob pena de passar a vigorar como contrato por prazo indeterminado. [...] (ABREU, 2016, p. 10).

Na LC 150/2015, a previsão do contrato de trabalho por prazo determinado tem previsão no art. 4º, que concede ao empregador a faculdade desse tipo de contratação em duas hipóteses: mediante contrato de experiência e para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso, o qual terá duração limitada de 02 (dois) anos.

Outrossim, o art. 5º da LC 150/2015 diz que o contrato de experiência não poderá exceder 90 (noventa) dias, podendo ser prorrogado uma vez, desde que a soma dos 02 (dois) períodos não ultrapasse 90 (noventa) dias. Menciona-se, ainda, que o contrato de experiência que, havendo continuidade do serviço, não for prorrogado após o decurso de seu prazo previamente estabelecido ou que ultrapassar o período de 90 (noventa) dias passará a vigorar como contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Por sua vez, a compensação de horas, através de acordo entre empregado doméstico e empregador, foi outra inovação da LC 150/2015. Além disso, foram atribuídos direitos aos empregados, mas também deveres aos empregadores, como a obrigatoriedade da criação de um registro, para contar o ponto referente ao serviço realizado pelo empregado doméstico. Vide:

Art. 9º. A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo empregado ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e, quando for o caso, os contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º.

Art. 10. É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o art. 9º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

§ 2º (VETADO). [...]

Art. 12. É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo. (BRASIL, 2015).

Do mesmo modo:

Outra mudança foi acerca da obrigatoriedade do registro de ponto por parte do empregador, o art. 12 da Lei 150/15 trata justamente do assunto em questão, veja-se: “É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo (ABREU, 2016, p. 22).

Não obstante, a obrigatoriedade do seguro desemprego e do recolhimento do FGTS, também foram importantes direitos concedidos aos empregados domésticos, preservando de certa forma o futuro dessa classe quanto a possíveis desligamentos sem justa causa, consoante disposição legal da LC 150/2015:

Art. 21. É devida a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), na forma do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador e pelo agente operador do FGTS, no âmbito de suas competências, conforme disposto nos arts. 5º e 7º da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, inclusive no que tange aos aspectos técnicos de depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, entre outros determinados na forma da lei.

Parágrafo único. O empregador doméstico somente passará a ter obrigação de promover a inscrição e de efetuar os recolhimentos referentes a seu empregado após a entrada em vigor do regulamento referido no caput.

Art. 22. O empregador doméstico depositará a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador, não se aplicando ao empregado doméstico o disposto nos §§ 1º a 3º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. (BRASIL, 2015)

Assim, quando o empregado doméstico foi dispensado injustificadamente terá direito ao seguro-desemprego na quantia de 01 (um) salário-mínimo vigente pelo prazo de 03 (três) meses, que deverá ser pago pelo empregador de forma contínua ou alternada, na forma disposta no art. 26 da LC 150/2015:

Art. 26. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, na forma da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de 1 (um) salário-mínimo, por período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada.

§ 1º O benefício de que trata o caput será concedido ao empregado nos termos do regulamento do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat).

§ 2º O benefício do seguro-desemprego será cancelado, sem prejuízo das demais sanções cíveis e penais cabíveis:

I - pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior;

II - por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;

- III - por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; ou
- IV - por morte do segurado. (BRASIL, 2015)

Nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de concessão de aposentadoria ou de falecimento do empregado doméstico, os valores colhidos no FGTS serão movimentados pelo empregador. A propósito, o art. 27 da LC 150/2015 dispõe sobre as situações em que a dispensa por justa causa é admitida. Veja-se:

- Art. 27. Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei:
- I - submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado;
 - II - prática de ato de improbidade;
 - III - incontinência de conduta ou mau procedimento;
 - IV - condenação criminal do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
 - V - desídia no desempenho das respectivas funções;
 - VI - embriaguez habitual ou em serviço;
 - VII - ato de indisciplina ou de insubordinação;
 - VIII - abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 (trinta) dias corridos;
 - XI - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas em serviço contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - X - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador doméstico ou sua família, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - XI - prática constante de jogos de azar. (BRASIL, 2015)

Deve o empregador depositar na conta vinculada do empregado doméstico, em variação distinta daquela em que se encontrarem os valores oriundos dos depósitos do FGTS, e somente poderão ser movimentados por ocasião da rescisão contratual.

De outro lado, nas situações em que não houver prazo estipulado no contrato, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindi-lo deverá avisar a outra de sua intenção, sendo o aviso prévio concedido na proporção de 30 (trinta) dias ao empregado que conte com até 01 (um) ano de serviço para o mesmo empregador, acrescidos 03 (três) dias por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Interessante destacar que a falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período ao seu tempo de serviço, e, em caso

contrário, dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo, devendo o valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

Já nos caso de culpa recíproca, metade dos valores recolhidos a título do FGTS serão movimentadas pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador. Logo, nas situações de rescisão contratual, a culpa será do empregador quando ocorrer as situações previstas no parágrafo único, art. 27, da LC 150/2015. Confira-se:

Art. 27. Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei: [...]
Parágrafo único. O contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando:
I - o empregador exigir serviços superiores às forças do empregado doméstico, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;
II - o empregado doméstico for tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante;
III - o empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável;
IV - o empregador não cumprir as obrigações do contrato;
V - o empregador ou sua família praticar, contra o empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama;
VI - o empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
VII - o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. (BRASIL, 2015).

Tratando-se do seguro-desemprego, ele será habilitado quando o empregado doméstico apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego a Carteira de Trabalho e Previdência Social, o termo de rescisão do contrato de trabalho, a declaração de que não está em gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte e a declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família (art. 28 da LC 150/2015).

O seguro-desemprego deverá ser requerido de 07 (sete) a 90 (noventa) dias contados da data de dispensa, contudo, ele só poderá ser requerido após o cumprimento de novo período aquisitivo, cuja duração será definida pelo Codefat.

Merece destaque que a LC 150/2015 instituiu o “Simples Doméstico” ao empregador, que consoante prevê o art. 31 do mencionado diploma legal, trata-se de regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais

encargos do empregador doméstico, que deverá ser regulamentado no prazo de 120 (cento e vinte) dias.

Portanto, deve o empregador, no prazo legal acima estipulado, realizar sua inscrição e entrada única de dados cadastrais e de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais em sistema eletrônico a ser disponibilizado em portal na internet, conforme regulamento.

Em suma, a criação da Lei Complementar n. 150/2015 pode ser entendida como um marco para a história trabalhista brasileira, a qual proporcionou o justo reconhecimento da classe dos empregados domésticos, a qual é essencial para organização da sociedade brasileira, e que não tinha o seu valor reconhecido pela legislação de forma mais específica e ampla ao equiparar seus direitos ao do trabalhador rural, além de assegurar-lhes previdência social, recolhimento de FGTS e concessão de seguro desemprego na hipótese de demissão sem justa causa.

Apresentado todo o contexto legal atual que regulamenta os direitos e obrigações dos empregados e empregadores domésticos, o próximo capítulo, a partir de pesquisa de campo do tipo entrevista a ser realizada na cidade de Rubiataba/GO, avaliará se os referidos direitos estão sendo concretamente aplicados aos trabalhadores domésticos rubiatabenses, oportunidade que também será verificado se o princípio da dignidade da pessoa humana é respeitado.

4 A LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015 NO ÂMBITO DA CIDADE DE RUBIATABA/GO

Neste capítulo objetiva-se discorrer a respeito do princípio da dignidade da pessoa humana na relação de emprego, apresentando, na sequência, os dados estatísticos da pesquisa de campo na modalidade entrevista realizada na cidade de Rubiataba/GO, com empregados e empregadores domésticos acerca da Lei Complementar n. 150/2015.

Além disso, neste capítulo será realizada análise do posicionamento da sociedade sobre suas obrigações e direitos na relação de emprego, dos reflexos jurídicos oriundos da ausência do registro da relação de emprego e, por último, dos apontamentos sobre a aplicabilidade da Lei Complementar n. 150/2015 na cidade de Rubiataba/GO.

4.1 RESPEITO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Como visto no decorrer deste estudo, o direito trabalhista fundamenta-se na questão social impulsionada pela Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista, cujas essências centralizavam em preservar, sobretudo, a dignidade da pessoa humana dos indivíduos que laboravam nas indústrias.

De fato, o princípio da dignidade da pessoa humana foi por muito tempo negligenciada ao trabalhador, contudo, atualmente é premissa constitucionalmente assegurada a todo o indivíduo e, no direito trabalhista, tem especial relevância por garantir que nenhum trabalho seja penoso e cruel, e que nenhum trabalhador seja submetido a maus-tratos ou trabalho escravo. Nesse rumo:

A dignidade humana, frisa Fernando Guerrero, é dificilmente assimilável a uma coisa, sob o ponto de vista ético. O trabalho é algo inerente ao trabalhador, ao seu próprio ser. Quando o homem trabalha para outrem, dá um pouco de si. Não é o mesmo que ocorre quando alguém fornece a outrem uma mercadoria. A matéria ou objeto do contrato de trabalho, portanto, é muito especial. “Não é uma mercadoria qualquer, senão uma coisa do homem”, diz Jollivet. É o rendimento humano do operário que o empregador utiliza; e essa riqueza pertence a um ser humano que pretende viver e cumprir o seu destino (NASCIMENTO, 2011, p. 552).

Nesse rumo, tem-se que tal princípio deve ser observado e aplicado a todas as relações trabalhistas, principalmente porque ela é garantia de que os direitos previstos aos empregados no ordenamento jurídico brasileiro sejam concretizados sem qualquer tipo de violação, como expõe:

A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural, o que se faz, de maneira geral, considerando o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego, normatizado pelo Direito do Trabalho (DELGADO, 2006, p. 85).

Em verdade, o direito dos trabalhadores começa a ser visto sob a ótica da reorganização do todo social. Isto porque a observância dos preceitos jurídicos da tutela da dignidade da pessoa humana somada à valorização da condição humana e o desenvolvimento da sociedade desaguou na formulação da Declaração Universal dos Direitos do Homem. Assim, os direitos sociais devem sempre prevalecer sobre a ordem econômica, haja vista a valorização do trabalho promover o bem comum e a própria condição humana (ANDRADE, 2015).

No tocante a esse entendimento, cumpre salientar que “onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por exemplo, com o respeito à integridade física e moral do trabalhador, o direito à contraprestação pecuniária mínima), não haverá dignidade humana que sobreviva”. (DELGADO, 2006, p. 207)

Em suma, observa-se que o princípio da dignidade da pessoa humana é instrumento utilizado pelo legislador para assegurar a observância dos direitos trabalhistas nas relações de trabalho, além de proporcionar ao empregado sensação de contribuição social e econômica na sociedade por meio de seu labor de forma individual.

4.2 DADOS ESTATÍSTICOS EM RUBIATABA/GO ACERCA DA LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015

A cidade de Rubiataba, localizada no interior do Estado de Goiás, tem população estimada de 19.914 (dezenove mil novecentos e quatorze mil) habitantes no ano de 2016, segundo último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e

Estatística (IBGE¹). Dentre tais habitantes, tem-se diversos tipos de trabalhadores, e entre a classe de baixa renda, encontra-se o empregado doméstico, cujo papel é essencial para o desenvolvimento familiar e financeiro da cidade rubiatabense.

Considerando que o objetivo desse subcapítulo é verificar se a LC 150/2015 está sendo cumprida na comarca de Rubiataba/GO, foram entrevistados 20 (vinte) empregados domésticos que, após a devida qualificação, responderam às seguintes perguntas:

1. O(a) Sr.(a) sempre exerceu essa profissão?
() Não () Sim, há quanto tempo?
2. Por que o(a) Sr.(a) resolveu prestar serviços domésticos?
3. O(a) Sr.(a) possui a CTPS registrada?
() Não () Sim, há quanto tempo?
4. A jornada de trabalho desempenhada pelo Sr.(a) possui horário fixo ou é a disposição do empregador?
() Não, qual o horário? () Sim, qual o horário?
5. O(a) Sr.(a) realiza serviço extraordinário?
() Não () Sim, há o pagamento devido?
6. A jornada de trabalho realizada pelo Sr.(a) possui descanso semanal remunerado, intervalo intrajornada e controle de frequência?
() Não () Sim, quais?
7. No momento da contratação houve acordo estipulado sobre salário, registro de CTPS, prazo do trabalho? Se SIM, quais?
8. Há recolhimento do FGTS no montante de 8% salário percebido?
() Não () Sim
9. Você tem reconhecimento do “Simples Doméstico” ou dos direitos assegurados pela Lei dos Empregados Domésticos?
() Não () Sim, qual?
10. Você possui auxílio creche e pré-escola?
() Não () Sim, qual?
11. Durante o tempo de serviço em algum momento precisou de adicional noturno?

Por sua vez, ao empregador doméstico, também logo após sua devida qualificação, foram realizadas as seguintes indagações:

1. Quantos empregados domésticos o(a) Sr.(a) possui?
() 01 () 02 () 03 () Acima de 04
2. Há quanto tempo esse(s) empregado(s) doméstico(s) trabalha(m) com o Sr.(a)?
() 01 ano () 02 anos () 03 anos () Acima de 04 anos, especificar:
3. O(s) empregado(s) doméstico(s) possuem a CTPS registrada?
() Sim () Não
4. Se SIM, o registro da CTPS foi realizado no momento da contratação?
() Sim () Não, porquê?
5. Se NÃO houver registro da CTPS, qual o motivo que impede o Sr.(a) de fazê-lo?
6. O Sr.(a) possui cadastro no Simples Doméstico?
() Sim () Não, porquê?

¹Fonte: <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?codmun=521890>> Acesso em mai. 2017.

7. Que serviço o(a) empregado(a) doméstico(a) exerce? É no domicílio?
8. Qual o horário do serviço desempenhado pelo(a) empregado(a) doméstico? Houve acordo estipulado nesse sentido no momento da contratação?
9. Como são controladas as frequências do(a) empregado(a) doméstico(a)? Existe compensação de horas?
10. O trabalho desempenhado pelo empregado(a) doméstico(a) é satisfatório?
() Sim () Não, porquê?
11. O empregado(a) doméstico(a) do Sr.(a) tem direito a férias remuneradas?
() Sim () Não, porquê?
12. O(a) Sr.(a) já ouviu falar da Lei dos Empregados Domésticos?
() Não () Sim
13. Se SIM, tem conhecimento de todos os direitos inerentes à classe empregatícia doméstica?
() Sim () Não, porquê?
14. O(a) Sr.(a) tem conhecimento de outros empregadores domésticos que desconhecem a Lei e não registra a CTPS do trabalhador(a) doméstico(a)?

Assim, diante da entrevista realizada e anexada ao final do trabalho, verificamos que tanto os empregados como empregadores estão entre a faixa etária de 20 (vinte) a 60 (sessenta) anos de idade, consoante tabelas 01 e 02 e gráfico 01 abaixo descrito. Já o gráfico 02 demonstra os dados obtidos com a entrevista com os empregados domésticos. Confira-se:

IDADE EMPREGADOS	
ATÉ 20 ANOS	0
DE 21 A 30 ANOS	7
DE 31 A 40 ANOS	9
DE 41 A 50 ANOS	0
ACIMA DE 50 ANOS	4
NÃO QUIS INFORMAR	0

Tabela 01: Idade Empregado
(Fonte: Própria)

IDADE EMPREGADOR	
ATÉ 20 ANOS	0
DE 21 A 30 ANOS	1
DE 31 A 40 ANOS	11
DE 41 A 50 ANOS	0
ACIMA DE 50 ANOS	7
NÃO QUIS INFORMAR	1

Tabela 02: Idade Empregador
(Fonte: Própria)

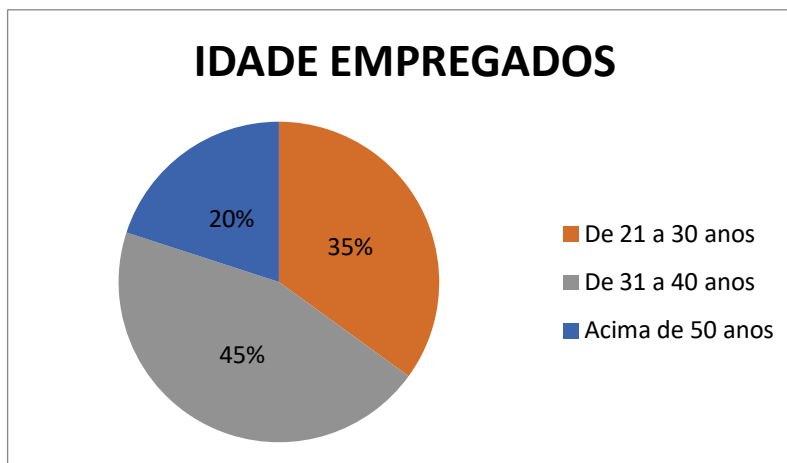


Gráfico 01: Idade Empregados (Fonte: Própria)

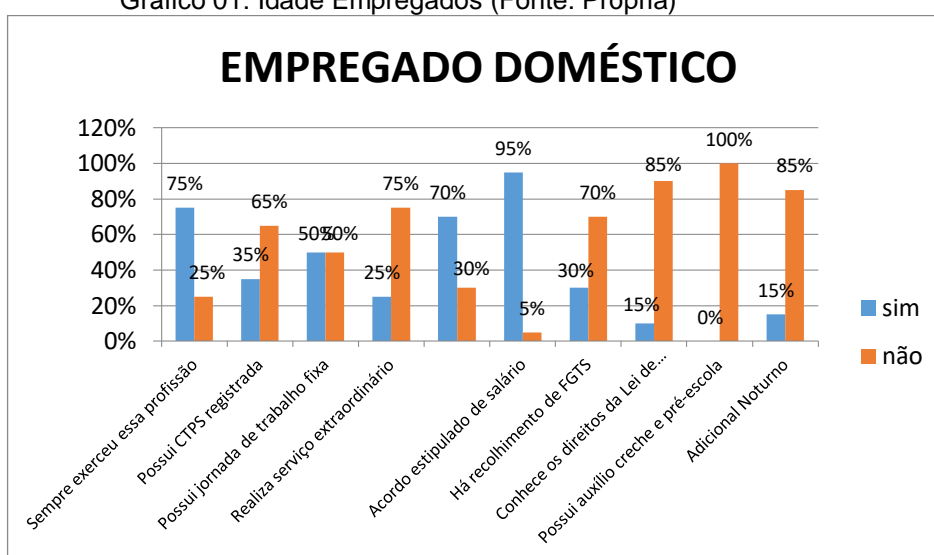


Gráfico 02: Dados Empregados Domésticos (Fonte: Própria)

De fato, denota-se que dentre os 20 (vinte) trabalhadores domésticos entrevistados, apenas 07 (sete) possuem a CTPS registrada e há recolhimento do FGTS no importe de 08% (oito por cento), e, a maioria, afirmou exercer esse tipo de labor em razão da falta de oportunidade e estudo. Lado outro, 10 (dez) entre 20 (vinte) empregados domésticos asseveraram que possuem horário fixo, entretanto, 05 (cinco) pontuaram que realizam trabalho extraordinário, mas apenas 01 (um) alegou receber hora extra pelos serviços prestados. A propósito da idade dos empregadores domésticos tem-se o gráfico 03 e, acerca dos dados do empregador doméstico, tem-se o gráfico 04. Quanto aos dados dos empregado e empregador doméstico, tem-se as tabelas 03 e 04:

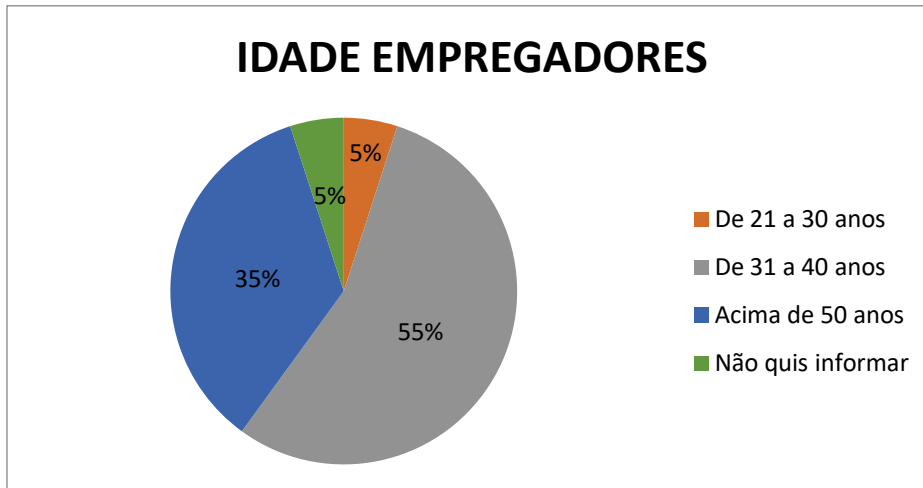


Gráfico 03: Idade Empregadores (Fonte: Própria)

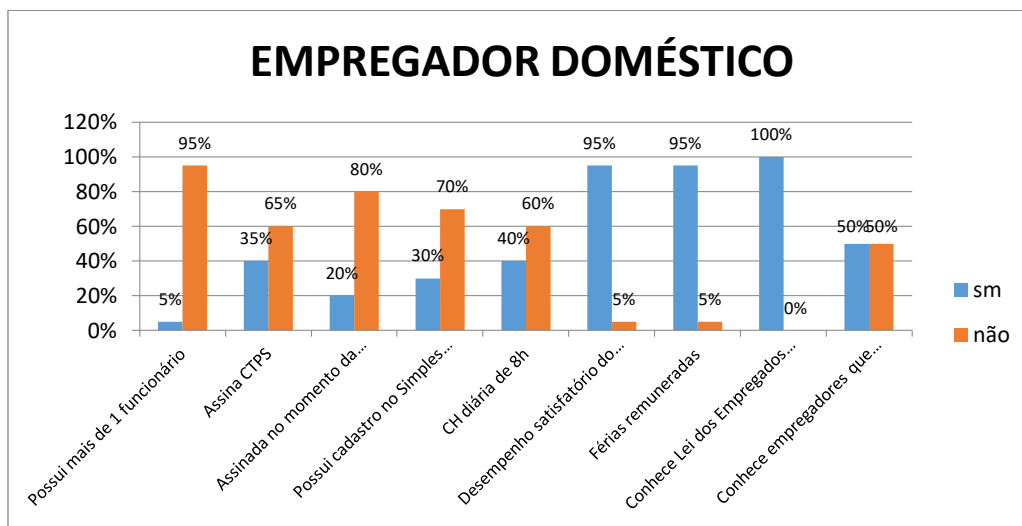


Gráfico 04: Dados Empregador Doméstico (Fonte: Própria)

EMPREGADOR DOMÉSTICO		
	SIM	NÃO
POSSUI MAIS DE 1 FUNCIONÁRIO	1	19
ASSINA CTPS	7	13
ASSINADA NO MOMENTO DA CONTRATAÇÃO	4	16
POSSUI CADASTRO NO SIMPLES DOMÉSTICO	6	14
CH DIÁRIA DE 8H	8	12
DESEMPENHO SATISFATÓRIO DO FUNCIONÁRIO	19	1
FÉRIAS REMUNERADAS	19	1
CONHECE LEI DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS	20	0
CONHECE EMPREGADORES QUE NÃO ASSINAM CTPS	10	10

Tabela 03: Dados Empregador Doméstico (Fonte: Própria)

EMPREGADO DOMÉSTICO		
	SIM	NÃO
SEMPRE EXERCEU ESSA PROFISSÃO	15	5
POSSUI CTPS REGISTRADA	7	13
POSSUI JORNADA DE TRABALHO FIXA	10	10
REALIZA SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO	5	15
POSSUI DESCANSO SEMANAL REMUNERADO	14	6
ACORDO ESTIPULADO DE SALÁRIO	19	1
HÁ RECOLHIMENTO DE FGTS	6	14
CONHECE OS DIREITOS DA LEI DE EMPREGADOS DOMÉSTICOS	3	17
POSSUI AUXÍLIO CRECHE E PRÉ-ESCOLA ADICIONAL NOTURNO	0	20
	3	17

Tabela 04: Dados Empregado Doméstico (Fonte: Própria)

Como se vê, a maioria dos trabalhadores domésticos entrevistados também informaram que possuem descanso semanal remunerado e que, no momento da contratação, houve estipulação a respeito do salário que receberiam. Por fim, somente 03 (três) empregados domésticos consignaram que conheciam o “Simples Doméstico”.

Lado outro, dentro os 20 (vinte) empregadores domésticos entrevistados, 13 (treze) afirmaram que não registraram a CTPS do trabalhador doméstico, e quando pedido a justificativa do porquê não registro, alguns se recusaram a informar, enquanto outros disseram que o próprio empregado doméstico não quis o registro por prejudicar a intenção de se aposentar como trabalhador rural.

Embora 13 (treze) empregadores domésticos tenham afirmado que não registraram a CTPS do trabalhador doméstico, todos asseveraram conhecer a Lei dos Empregados Doméstico e, inclusive, 14 (quatorze) alegaram não possuir cadastro no Simples Doméstico.

Outrossim, os empregadores domésticos relataram que houve acordo no momento da contratação acerca do horário de trabalho, sendo que a maioria trabalha durante todos os dias da semana, enquanto somente 01 (um) informou que o empregado trabalha somente 03 (três) vezes durante a semana.

Por fim, no que tange ao controle de frequência, apenas 02 (dois) empregadores domésticos o faz através de folha de frequência, enquanto os demais deixam a cargo do próprio empregado doméstico. Interessante notar que em que pese somente 07 (sete) trabalhadores domésticos tenham sua CTPS registrada,

apenas 01 (um) empregador domésticos não concedem férias ao trabalhador doméstico.

4.3 REFLEXOS JURÍDICOS ORIUNDOS DA AUSÊNCIA DO REGISTRO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Este tópico tem como intuito apresentar os reflexos jurídicos oriundos da ausência do registro da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado doméstico a partir de entendimentos de juristas e jurisprudência trabalhista. Assim, importante lembrar que o art. 9º da LC 150/2015 dispõe que:

Art. 9º. A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo empregado ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e, quando for o caso, os contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º. (BRASIL, 2015)

Logo, percebe-se pelo dispositivo acima transcrito que o registro da Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatório e deverá ser realizado pelo empregador dentro do prazo de 02 (dois) dias, devendo o empregador doméstico, ainda, anotar a data de admissão, a remuneração e o tipo de contrato firmado entre ele e o empregado doméstico.

Vale registrar que a ausência do registro da relação de emprego também atenta contra o princípio da dignidade da pessoa humana, consoante entendimento dos tribunais trabalhistas:

[...] O inadimplemento de direito básico do trabalhador - registro do contrato de trabalho na carteira profissional - acarreta dano moral passível de indenização, haja vista as agruras experimentadas pelo obreiro ao ver-se submetido a humilhante anonimato, à míngua da formalização do liame de emprego. (TRT-1 - RO: 00114728020155010046, Relator: ROSANA SALIM VILLELA TRAVESEDO, Data de Julgamento: 23/11/2016, Décima Turma, Data de Publicação: 20/02/2017)

Em suma, conseqüentemente à inobservância de tal obrigação pelo empregador doméstico acarretará ao empregado doméstico o não contribuição à previdência social, ao não recolhimento do FGTS, ao não recebimento de seguro desemprego nos casos de demissão sem justa causa, a não concessão de aviso

prévio quando for demitido e, principalmente, a não aposentadoria por ausência de contribuição.

4.4 APONTAMENTOS SOBRE A APLICABILIDADE DA LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015 NA CIDADE DE RUBIATABA/GO

Da pesquisa de campo realizada na cidade de Rubiataba/GO, foi possível perceber, a partir das entrevistas realizadas com os empregados e empregadores domésticos residentes naquela comarca, que em que pese os empregadores tenham conhecimento da Lei do Empregado Doméstico, não há cumprimento integral de seus dispositivos, principalmente, no registro da Carteira de Trabalho e Previdência Social, violando, assim, o disposto no art. 9º da LC 150/2015.

Além disso, percebe-se que a maioria dos empregados domésticos relataram a inexistência de controle de frequência, e sequer percebem horas extraordinárias, ambos em desacordo com o estabelecido nos arts. 2º, § 1º e 12 da LC 150/2015.

Ademais, vislumbrou-se que a maioria dos empregadores domésticos não recolhem FGTS no importe de 08% (oito por cento), embora a minoria, outrossim, tenham asseverado possuir cadastro no Simples Doméstico, afrontando a determinação legal inserida no art. 34 da LC 150/2015.

De qualquer modo, vale assinalar que o não registro da CTPS não obsta o pagamento de alguns direitos trabalhistas, eis que a maioria dos empregados e empregadores domésticos afirmara que recebem/pagam descanso semanal remunerado e férias proporcionais, consoante determina os arts. 10 e 17 da LC 150/2015.

Diante de todo o exposto, concluiu-se que a Lei Complementar 150/2015 garantiu uma série de direitos aos empregados domésticos, mas no que tange a essa classe de trabalhadores no Município de Rubiataba/GO, grande parte deles ainda trabalha sem o devido registro da CTPS, sendo lhe negados direitos e garantias como seguridade social, depósitos fundiários, férias, aviso prévio, seguro-desemprego, dentre outros. Por fim, verifica-se ainda que a inexistência de fiscalização trabalhista coopera para a violação das garantias previstas pela referida Lei Complementar.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste estudo foi possível perceber que o recolhimento do FGTS, e a garantia ao benefício do seguro-desemprego foram alterações significativas para os empregados domésticos, haja vista a segurança propiciada pela legislação pertinente que preserva, de certa forma, o futuro da citada classe empregatícia quanto a possíveis desligamentos sem justa causa.

A propósito dos direitos adquiridos pelo empregado doméstico ao longo do tempo, atualmente essa classe empregatícia é tutelada, principalmente, pela Lei Complementar n. 150/2015, que conceitua o empregado doméstico e determina os requisitos necessários para a configuração da sua relação de emprego, distinguindo, ainda, o empregado doméstico da diarista.

Viu-se, ainda, que a PEC das Domésticas (EC n. 72/2013) foi de grande relevância para o reconhecimento de inúmeros direitos ao trabalhados doméstico, influenciando, anos mais tarde, no surgimento da Lei Complementar n. 150/2015, que equiparou o empregado doméstico ao rural e ao urbano, além de lhe assegurar outros direitos de suma importância, como o FGTS.

Assim, foi possível observar que a criação da Lei Complementar n. 150/2015 pode ser entendida como um marco para a história trabalhista brasileira, a qual proporcionou o justo reconhecimento da classe dos empregados domésticos, a qual é essencial para organização da sociedade brasileira, e que não tinha o seu valor reconhecido pela legislação de forma mais específica e ampla ao equiparar seus direitos ao do trabalhador rural, além de assegurar-lhes previdência social, recolhimento de FGTS e concessão de seguro desemprego na hipótese de demissão sem justa causa.

Noutro tanto, observa-se que o princípio da dignidade da pessoa humana é instrumento utilizado pelo legislador para assegurar a observância dos direitos trabalhistas nas relações de trabalho, além de proporcionar ao empregado sensação de contribuição social e econômica na sociedade por meio de seu labor de forma individual.

Da pesquisa de campo realizada na cidade de Rubiataba/GO, foi possível perceber, a partir das entrevistas realizadas com os empregados e empregadores

domésticos residentes naquela comarca, que em que pese os empregadores tenham conhecimento da Lei do Empregado Doméstico, ele não o cumpre à risca, omitindo-se, principalmente, no registro da Carteira de Trabalho e Previdência Social, violando, assim, o disposto no art. 9º da LC 150/2015.

Além disso, percebe-se que a maioria dos empregados domésticos relataram que não tem controle de frequência e sequer percebem horas extraordinárias, ambos em desacordo com o estabelecido nos arts. 2º, § 1º e 12 da LC 150/2015. Ademais, vislumbrou-se que a maioria dos empregadores domésticos não recolhem FGTS no importe de 08% (oito por cento), embora a minoria, outrossim, tenham asseverado possuir cadastro no Simples Doméstico, afrontando a determinação legal inserida no art. 34 da LC 150/2015.

Com efeito, o não registro da CTPS não obsta o pagamento de alguns direitos trabalhistas, eis que a maioria dos empregados e empregadores domésticos afirmara que recebem/pagam descanso semanal remunerado e férias proporcionais, consoante determina os arts. 10 e 17 da LC 150/2015.

Desta feita, vê-se como resultado da problemática deste estudo que a Lei Complementar 150/2015 garantiu uma série de direitos aos empregados domésticos, mas no que tange a essa classe de trabalhadores no Município de Rubiataba/GO, grande parte deles ainda trabalha sem o devido registro da CTPS, sendo-lhe negados direitos e garantias como seguridade social, depósitos fundiários, férias, aviso prévio, seguro-desemprego, dentre outros. Por fim, verifica-se ainda que a inexistência de fiscalização trabalhista coopera para a violação das garantias previstas pela referida Lei Complementar.

REFERÊNCIAS

ABREU, Karoline. As mudanças oriundas da lei complementar 150/15 (nova lei dos empregados domésticos). In: **Jurídico Certo**, fevereiro 2016. Disponível em: <<https://juridicocerto.com/p/karolineabreu/artigos/as-mudancas-oriundas-da-lei-complementar-150-15-nova-lei-dos-empregados-domesticos-1965>>. Acesso em: 12 mar. 2017.

ALMEIDA, Tamiris Fernandes de. **Emenda Constitucional 72/2013**: novos direitos trazidos aos empregados domésticos. In: UNESC. Criciúma, 2014.

_____. *apud* SANTOS, Ana Claudia Schwenck dos. **Empregados Domésticos: O que mudou?** 1º ed. São Paulo: Rideel, 2013.

_____. *apud* MASCARENHAS, Luiz Guilherme de Souza. **A Nova Legislação do Empregado Doméstico e a Busca por Igualdade de Direitos**. Brasília, 2013. Disponível em: <<http://bdm.unb.br/>>. Acesso em: 2 abr. 2017.

ANDRADE, Dácio Guimarães. **Empregado doméstico**. Rev. TRT - 3ªR. - Belo Horizonte, 1997.

ANDRADE, Renata Prince Junqueira de. A dignidade humana nas relações de trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVIII, n. 141, out 2015. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16496&revista_caderno=25>. Acesso em maio 2017.

AZEVEDO, Luiz Carlos de. **Estudo Histórico sobre a condição jurídica da mulher no direito luso-brasileiro desde os anos mil até o terceiro milênio**. São Paulo: Editora dos Tribunais, 2001.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. 34ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília/DF. **Senado**, 1988.

_____. Emenda Constitucional n. 72, 02 de abril 2013. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de

direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Brasília/DF. **Senado**, 2013

_____. Lei Complementar n. 150, 01 de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Brasília/DF. **Senado**, 2015.

_____. Lei n. 5.859, de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Brasília/DF. **Senado**, 1972.

_____. Lei n. 11.324/2006. Altera dispositivos das Leis nºs 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Brasília/DF. **Senado**, 2006.

_____. Lei Complementar n. 150/2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis n. 8.212, de 24 de julho de 1991, n. 8.213, de 24 de julho de 1991, e n. 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei n. 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Brasília/DF. **Senado**, 2015.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <www.mte.gov.br/>. Acesso em: 12 mar. 2017.

CASTANHO, Felipe Botter; PALVESKI, Ana Paula. **Emenda constitucional 72/2013 do empregado doméstico e seus efeitos: benefícios e problemas**. 2013. Disponível em: <<file:///C:/Users/Lorrany/Downloads/830-2804-1-PB%20.pdf>> Acesso em: 19 maio. 2017.

DAMACENO, Liliane Dias. CHAGAS, Sylvia Oliveira. Evolução do Direito Trabalhista do Empregado Doméstico de 1916 à 2013 – PEC das Domésticas. In: **Caderno de Graduação – Ciências Humanas e Sociais**. Aracaju, v. 01, n. 17, outubro 2013. Disponível em: <<file:///C:/Users/Lorrany/Downloads/888-3576-1-PB.pdf>> Acesso em: 12 mar. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Direito do trabalho e inclusão social: estrutura, evolução e papel da CLT no Brasil.** Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 101, 2012.

_____. **O novo manual do trabalho doméstico.** São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno.** São Paulo: LTr, 2006.

D'INCAO, Maria Ângela. **Mulher e família burguesa.** 8ª ed. São Paulo: Contexto, 2006.

GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e relação de emprego: O SISTEMA DE COTAS NO Brasil.** Curitiba: Juruá, 2009.

MERÍSIO, Patrick Maia. **Os Novos Direitos dos Empregados Domésticos: Análise da Emenda Constitucional nº 72/2013.** 1º Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

NADAL, Alejandro. Trabalho e formas de vida no capitalismo contemporâneo. In: **Carta Maior**, 24 de fevereiro de 2014. Disponível em: <<http://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Economia/Trabalho-e-formas-de-vida-no-capitalismo-contemporaneo-/7/30336>>. Acesso em: 12 mar. 2017.

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

NOSELLA, Paolo. **Trabalho e Educação.** São Paulo, Cortez Editora, 1987.

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.

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

SOUTO, Paulo. Avanços da Lei nº 11.324/2006. In: **Direito Doméstico.Com.** Jornal da Paraíba, 22 de dezembro de 2014. Disponível em: <<http://direitodomestico.jornaldaparaiba.com.br/noticias/avancos-da-lei-no-11-3242006/>>. Acesso em: 12 mar. 2017.

SOUZA, Bruno. LC 150/15 (trabalho doméstico): novidades e efeitos sobre a sociedade e o Judiciário. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 20, n. 4439, 27 ago. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/42120>>. Acesso em mar. 2017.

VIANA, Marcelo Muniz Baptista. A importante relação entre o empregado e o empregador. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 89, jun 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revist%20a_artigo%20s_leitura&artigo_id=9589&revista_caderno=25>. Acesso em: 12 mar. 2017.