



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

BRISA MAR SOUSA SANTOS

**DIREITOS DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS: O QUE
JÁ FOI CONQUISTADO E O QUE AINDA FALTA
CONQUISTAR**

Salvador
2017

BRISA MAR SOUSA SANTOS

**DIREITO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS: O QUE JÁ
FOI CONQUITADO E O QUE AINDA FALTA CONQUISTAR.**

Monografia apresentada ao curso de pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau especialista em Direito e Processo do Trabalho.

Salvador
2017

TERMO DE APROVAÇÃO

BRISA MAR SOUSA SANTOS

**DIREITO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS: O QUE JÁ
FOI CONQUITADO E O QUE AINDA FALTA CONQUISTAR.**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de especialista em
Direito e Processo do Trabalho, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca
examinadora:

Nome: _____
Titulação e instituição: _____

Nome: _____
Titulação e instituição: _____

Nome: _____
Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/ 2017

“A justiça não consiste em ser neutro entre o certo e o errado, mas em descobrir o certo e sustentá-lo, onde quer que ele se encontre, contra o errado”.

Theodore Roosevelt

RESUMO

Ao longo da história do Brasil, os empregados domésticos sempre estiveram à margem dos direitos constitucionais garantidos às outras classes profissionais. Esses trabalhadores, por muitos séculos discriminados, nunca tiveram a sua importância reconhecida. Depois de muitos anos de luta, os empregados domésticos tiveram a primeira mudança significativa com relação aos seus direitos a partir da Emenda Constitucional nº 72/2013 que alterou a redação do parágrafo 7º da Constituição Federal. Em 2015, a Lei Complementar nº 150 deu o passo mais importante na eliminação dos resquícios da escravidão na sociedade brasileira e garantiu aos domésticos praticamente todos os direitos assegurados aos empregados rurais e urbanos. Hoje a classe doméstica possui direito a salário mínimo, férias, décimo terceiro salário, aviso prévio, aposentadoria, horas extras, adicional noturno, recolhimento do fundo de garantia por tempo de serviço, entre outros. Além de avanços jurídicos, a Lei Complementar nº 150/2015, acrescentou recursos tecnológicos às relações de trabalho doméstico com o e-social para o empregador doméstico, facilitando o cálculo da folha de pagamentos e das contribuições mensais. No entanto, alguns direitos ainda não estão garantidos aos empregados domésticos e ao longo desse trabalho serão apresentados os motivos pelos quais esses direitos estão pendentes e se existe a possibilidade da regulamentação desses direitos para esses trabalhadores. Além dos direitos assegurados por lei, existem outros pontos vinculados à questão cultural que precisam ser revistos pela sociedade afim de que todos os trabalhadores, independentemente de serem urbanos, rurais ou domésticos, sejam tratados de forma igualitária, sem discriminação relacionada à atividade realizada por esses trabalhadores.

Palavras-chave: escravos, empregado, doméstico, direitos, e-social, avanços.

ABSTRACT

Throughout Brazil's history, domestic servants have always been on the margins of constitutional rights guaranteed to other professional classes. These workers, for many centuries discriminated against, have never had their importance recognized. After many years of struggle, domestic servants had the first significant change in relation to their rights as of Constitutional Amendment No. 72/2013, which amended the wording of paragraph 7 of the Federal Constitution. In 2015, Complementary Law No. 150 took the most important step in eliminating the remnants of slavery in Brazilian society and guaranteed to the domestic workers practically all rights guaranteed to rural and urban employees. Today the domestic class has the right to minimum salary, vacation, thirteenth salary, notice, retirement, overtime, nighttime bonus, collection of the guarantee fund for time of service, among others. In addition to legal advances, Complementary Law No. 150/2015 added technological resources to domestic-to-social work relations for the domestic employer, facilitating the calculation of payroll and monthly contributions. However, some rights are still not guaranteed to domestic servants and throughout this work will be presented the reasons why these rights are pending and whether there is a possibility of the regulation of these rights for these workers. In addition to the rights guaranteed by law, there are other points linked to the cultural issue that need to be reviewed by society so that all workers, whether urban, rural or domestic, are treated equally, without discrimination related to the activity carried out by them workers.

Keywords: slaves, employee, domestic, rights, e-social, advancements.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

art.	artigo
CF/88	Constituição Federal da República
EM	Emenda Constitucional
LC	Lei Complementar
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça

LISTA DE GRÁFICOS E TABELAS

Gráfico 01 - Proporção de trabalhadoras domésticas com carteira assinada por cor/raça. Brasil, 2004 a 2014	53
Gráfico 02 – Distribuição percentual de trabalhadoras domésticas por tipo de trabalho (em um ou mais de um domicílio) e acesso a carteira de trabalho segundo cor/raça. Brasil, 2004 - 2014	54
Gráfico 03 – Variação da ocupação total feminina e do emprego doméstico feminino. Regiões metropolitanas – 2015/2014	55
Tabela 01 – Percentuais de recolhimento do e-social.	56

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	Objetivos	12
1.1.1	Objetivos Gerais	12
1.1.2	Objetivos específicos	12
1.2	Justificativa	12
1.3	Metodologia	13
2	TRABALHO DOMÉSTICO	14
2.1	Evolução histórica do trabalho doméstico até a lei complementar 150/2015	14
2.2	Conceito de empregado e empregador doméstico	18
2.2.1	Empregado doméstico	18
2.2.2	Empregador doméstico	20
3	DIREITOS TRABALHISTAS DO EMPREGADO DOMÉSTICO E DEVERES DO EMPREGADOR	22
3.1	Direitos	22
3.1.1	Assinatura da carteira de trabalho	22
3.1.2	Salário mínimo fixado em lei	22
3.1.3	Irredutibilidade do salário	23
3.1.4	Décimo terceiro salário	23
3.1.5	Descanso semanal remunerado e feriados	24
3.1.6	Férias	24
3.1.7	Licença maternidade	25
3.1.8	Licença paternidade	26
3.1.9	Aviso prévio	26
3.1.10	Aposentadoria	27
3.1.11	Assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até os cinco anos de idade em creches e pré-escolas	29
3.1.12	Vale transporte	29
3.1.13	Auxílio doença	30
3.1.14	Pensão por morte	30
3.1.15	Auxílio reclusão	31
3.1.16	Jornada de trabalho	31
3.1.17	Hora extra	31
3.1.18	Redução dos riscos inerentes ao trabalho	32
3.1.19	Direito coletivo de trabalho	33
3.1.20	Proibição de admissão discriminatória	33
3.1.21	Proibição do menor de idade como empregado doméstico	34
3.1.22	Remuneração do trabalho noturno	34
3.1.23	Controle de jornada	34
3.1.24	Intervalo intrajornada	35
3.1.25	Jornada 12x36	35

3.1.26	Remuneração em viagem a serviço	36
3.1.27	Proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa	36
3.1.28	Fundo de garantia do tempo de serviço – FGTS	37
3.1.29	Seguro-desemprego	37
3.1.30	Estabilidade para as gestantes	39
3.2	Deveres do empregado doméstico	40
3.2.1	Carteira de trabalho e previdência social	40
3.2.2	Número de inscrição do segurado	40
3.2.3	Outro deveres	40
3.3	Deveres do empregador doméstico	41
3.3.1	E-social para o empregador doméstico e suas funcionalidades	42
3.3.1.1	Cadastro das informações no e-Social para o empregador doméstico	42
3.3.1.2	Cadastro do empregador	42
3.3.1.3	Cadastro do empregado	43
3.3.1.4	Folha de pagamentos	43
3.3.1.5	Empregadas afastadas por licença maternidade	44
3.3.1.6	Recolhimento de FGTS para Empregados Afastados pelos Motivos de Acidente/Doença do Trabalho e Serviço Militar Obrigatório	44
3.3.1.7	Folha de pagamentos sem remuneração	44
3.3.1.8	Folha de pagamento do décimo terceiro salário	45
3.3.1.9	Encerramento das remunerações mensais	45
3.3.1.10	Impressão de documentos referentes à folha de pagamentos	46
3.3.1.11	Férias	46
3.3.1.12	Gestão de férias	47
3.3.1.13	Impressão dos documentos de férias	47
3.3.1.14	Rescisão contratual	48
3.3.1.15	Considerações sobre o e-social para o empregador doméstico	50
4	DADOS SOBRE O TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL E O PERFIL PROFISSIONAL	52
5	DIREITOS TRABALHISTAS NÃO CONTEMPLADOS PELOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS	59
5.1	Piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho	59
5.2	Participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei	60
5.3	Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva	61
5.4	Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei	62
5.5	Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei	63
5.6	Proteção em face da automação, na forma da lei	64

5.7	Ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho	65
5.8	Proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos	66
5.9	Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso	66
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	68
7	REFERÊNCIAS	71

1 INTRODUÇÃO

Desde o período da escravidão até os dias atuais, o empregado doméstico desempenha atividades significativas para a manutenção da organização das famílias brasileiras. Apesar desse fato, a legislação brasileira pouco se preocupou em amparar esses trabalhadores. Essa falta de proteção é derivada de uma cultura escravocrata que, apesar de muitas mudanças, ainda está enraizada no Brasil.

O primeiro passo do sistema normativo brasileiro visando amparar os trabalhadores domésticos veio efetivamente com a Emenda Constitucional nº 72/2013, que modificou a redação do art. 7º da Constituição Federal do Brasil. Posterior à ela, a Lei Complementar acrescentou mais uma série de direitos que há muito eram pleiteados pela classe doméstica.

Essa monografia tem como tema: “Diretos dos trabalhadores domésticos: o que já foi conquistado e o que ainda falta conquistar”. Será apresentada uma análise dos direitos conquistados, dados após as alterações legislativas e os direitos ainda não conquistados, bem como uma explicação do porquê da ausência desses direitos nas relações de trabalho doméstico.

Inicialmente será traçada uma análise histórica da legislação brasileira com relação aos domésticos, que terá início no período em que os portugueses se instalaram no Brasil e demonstrará como esses trabalhadores, desde esse período estiveram à margem da sociedade. O trabalho doméstico será caracterizado, bem como serão apresentados os conceitos e espécies.

Posteriormente, será verificada a importância dos direitos conquistados juntamente como a análise de cada um deles isoladamente. Em seguida serão explicitados os direitos ainda não conquistados e apresentadas as explicações para a ocorrência desse fato.

Serão abordados os direitos acrescentados pela Emenda Constitucional nº 72/2013 bem como os trazidos pela Lei Complementar nº 150/2015. Também será apresentado o programa desenvolvido pelo governo federal para o cálculo dos tributos e será demonstrada a sua forma de utilização.

Por fim, será empreendida uma análise dos dados estatísticos sobre o trabalho doméstico, bem como a mudança do perfil profissional dos trabalhadores em meio às alterações jurídicas dessa classe.

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivos Gerais

Estudar as alterações nas relações de trabalho doméstico, providas pela Emenda Constitucional nº 72/2013 e pela Lei Complementar nº 150/2015, além disso, demonstrar os impactos dos direitos adquiridos e as mudanças que ainda devem ser incrementadas.

1.1.2 Objetivos específicos

- a) Analisar a evolução histórica dos empregados doméstico.
- b) Conceituar e particularizar a categoria, apresentando as diferenças entre empregada doméstica e diarista.
- c) Analisar cada uns dos direitos conquistados com a Emenda Constitucional nº 72/2013 e pela Lei Complementar nº150/2015.
- d) Analisar o e-social para o empregador doméstico e suas funcionalidades.
- e) Analisar os direitos ainda não conquistados.
- f) Buscar soluções acerca dos problemas encontrados.

1.2 Justificativa

Esse trabalho justificasse pela importância constata da discussão a cerca do trabalho doméstico, mas também pelos questionamentos que ainda envolvem esse tema, de modo que as informações apresentadas poderão esclarecer algum desses questionamentos.

Entre as preocupações surgidas com as mudanças constitucionais com relação ao contrato de trabalho doméstico, a maior de todas foi a preocupação com o aumento do desemprego e da informalidade desses trabalhadores.

Nesse contexto, questiona-se se as mudanças são realmente benéficas ou se os empregadores buscarão as diaristas como forma de redução dos custos, diante

das limitações orçamentárias geradas pela crise financeira em que o Brasil se encontra atualmente.

Dessa forma, a análise dos direitos conquistados e dos não conquistados torna-se importante, tendo em vista que o entendimento errôneo das normas poderá acarretar implicações negativas para empregados e empregadores domésticos.

1.3 Metodologia

A monografia recorrerá ao estudo de obras relacionadas ao tema escritas pela doutrina brasileira, envolvendo livros, artigos jurídicos e monografias relacionadas ao contrato de trabalho doméstico. Também serão analisados os dados apresentados em pesquisas e os posicionamentos jurisprudenciais adotados pelos tribunais brasileiros.

2 TRABALHO DOMÉSTICO

2.1 Evolução histórica do trabalho doméstico até a lei complementar 150/2015

O trabalho doméstico no Brasil teve a sua origem com a escravidão, principalmente dos povos Africanos que foram trazidos para desempenhar todo o tipo de atividade braçal. Para atender às necessidades da “Casa Grande” era preciso, cozinhar, lavar, passar, cuidar das crianças entre outras atividades que eram realizadas homens, crianças e mulheres negras, pessoas que eram submetidas condições desumanas de trabalho.

Para realizar as atividades do lar, eram escolhidos os escravos com boa aparência e bons modos. Esses escravos eram chamados de "ladinos" (negros já aculturados), entendiam e falavam o português e possuíam uma habilidade especial na realização das tarefas domésticas. Trabalhavam por longos períodos diários, em troca recebiam apenas um lugar para dormir e sobras das comidas dos patrões para se alimentarem. Não podiam adoecer e muito menos folgar. Era um período em que não existia menção à dignidade da pessoa humana e não existiam direitos e garantias constitucionais.

Consoante os ensinamentos de Arnaldo Süssekind(2010,p.4):

Sobre a ótica do direito, o escravo era coisa (res) e não pessoa, podendo o seu proprietário dele dispor: vende-lo, trocá-lo, utilizá-lo como lhe aprouvesse e até matá-lo. A relação jurídica era de domínio absoluto por parte do dono, a cujo patrimônio o escravo pertencia esse incorporava o produto do seu trabalho.

A primeira norma contemplando o trabalho doméstico surgiu em 1830 e limitava-se a tratar do contrato de trabalho escrito sobre prestação de serviços feitos por brasileiros ou estrangeiros dentro e fora do império. O Imperador Constitucional Dom Pedro I, publicou (texto original):

Regula o contracto por escripto sobre prestação de serviços feitos por Brasileiro ou estrangeiro dentro ou fóra do Imperio.

D. Pedro I, pela Graça de Deus, e Unanime Acclamação dos povos, Imperador Constitucional, e Defensor Perpetuo do Brazil. Fazemos saber á todos os Nossos Subditos que a Assembléa Geral Decretou, e Nós Queremos a Lei seguinte:

Art. 1º O contracto por escripto, pelo qual um Brasileiro, ou estrangeiro dentro, ou fóra do Imperio, se obrigar a prestar serviços por tempo determinado, ou por empreitada, havendo adiantamento no todo, ou em parte, da quantia contractada, será mantido pela fôrma seguinte: [...]

Art. 4º Fôra do caso do artigo precedente, o Juiz de Paz constringerá ao prestador dos serviços a cumprir o seu dever, castigando-o correccionalmente com prisão, e depois de tres correccões inefficazes, o condemnará a trabalhar em prisão até indemnizar a outra parte. [...]

Art. 7º O contracto mantido pela presente Lei não poderá celebrar-se, debaixo de qualquer pretexto que seja, com os africanos barbaros, á excepção daquelles, que actualmente existem no Brazil.

A abolição da escravatura em 1888 através da Lei Áurea, apesar de não possuir caráter justralhista foi considerada um marco inicial no Direito do Trabalho, por mudar as relações de trabalho predominadas pela escravidão. Através dela, os escravos passaram a ter direitos e deveres como cidadãos comuns, bem como adquiriram direito a remuneração pelo seu trabalho, passando aqueles que trabalhavam em casa de família a serem denominados empregados domésticos.

Apesar da teoria apresentada pela Lei Áurea ser louvável, na prática a realidade era bem diferente. Sem lugar para morar, comer ou trabalhar, os escravos eram forçados pela própria sociedade a permanecerem exercendo suas funções nas mesmas condições, esse fato acabou por camuflar as características do trabalho escravo, ainda existentes.

Em 1926 o Código Civil disciplinou os contratos trabalhistas ligados à locação de serviços dos empregados, inclusive os domésticos. Com o Decreto número 16.107, em 1923 veio a regulamentação da locação desses serviços e dispositivos que visavam atender às necessidades e interesses desses trabalhadores. Em 1941 o Decreto Lei 3.078 em 1941 conceituou de forma simples os trabalhadores domésticos.

A chegada da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT em 1943, não acrescentou nada na regulamentação do trabalho doméstico.

De acordo com Melo (1998, apud Assunção, p. 132)

O processo emancipatório do trabalhador brasileiro que teve no advento da CLT um divisor de águas, é estranho ao trabalhador doméstico. Enquanto que a dinâmica de dignificação do trabalho pressupõe o reconhecimento de que não poderia percebê-lo apenas em sua expressão extrínseca, sem reconhecer no trabalhador um titular de dignidade, o processo de emancipação do trabalhador doméstico não pôde contar com a valorização do trabalho sequer como fator de produção. Por outro lado, o mal de origem do trabalho doméstico no Brasil – a escravidão – parece ter ficado espeques com mais profundidade do que se imagina, a ponto de se lhe atribuir o “estigma [social] da desvalorização”(…) como consequência não apenas do caráter senhorial, mas da internalização social do lugar da mulher – o espaço doméstico – no qual ela exerce o dever natural de “servir aos outros, maridos e filhos”, sem qualquer remuneração.

A chegada de alguns direitos como benefícios e serviços da previdência social, férias anuais acrescida de 1/3 e a assinatura na carteira de trabalho, foram trazidos apenas em 1972 com a Lei número 5.859, aprovada pelo decreto número 71.885 em 1973. O direito ao vale transporte foi conquistado em 1987, através do Decreto Lei número 95.247/87.

A Constituição Federal de 1988 garantiu mais alguns direitos à classe dos trabalhadores domésticos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

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.

Em 2001 a Lei nº 10.208 acresceu dispositivos à Lei 5.859, facultando o FGTS e garantindo o seguro desemprego por três meses para o trabalhador demitido sem justa causa que estivesse inscrito no FGTS e trabalhado como doméstico por um período mínimo de quinze meses nos últimos dois anos contados da data da dispensa.

A partir do ano de 2003, uma nova perspectiva foi criada como relação ao trabalho doméstico no Brasil, reconhecendo os trabalhos domésticos como um grupo discriminado e vulnerável. Para solucionar essa questão, esse trabalhadores foram tratados como prioridade no Programa Nacional de Qualificação – PNQ. Foi elaborado então o Plano Setorial de Qualificação - Trabalho Doméstico Cidadão (Planseq-TDC), uma ação inédita que:

atende demandas específicas desses profissionais, a partir do desenvolvimento de um programa de qualificação associado à elevação de escolaridade no ensino fundamental; da ampliação da proteção social e fortalecimento da representação das trabalhadoras domésticas; da melhoria das condições de trabalho e do estímulo ao debate e à promoção da revisão da CLT” (SEPPPIR, 2005. p.34).

Dessa ação surgiu o Programa do Trabalho Doméstico, lançado em 2005, ano em que foi assinado um Termo de Cooperação Técnica (nº 05/2005) entre o Ministério do Trabalho e Emprego, a Organização Internacional do Trabalho e a Secretaria de Políticas da Promoção da Igualdade Racial. As ações do programa previam a qualificação do trabalhador que colabore para a inserção e permanência no mercado de trabalho, formação intelectual, elevação da escolaridade, inclusão social, obtenção de emprego e trabalho decente e fomento do empreendedorismo.

Em 2006, com a Lei número 11.324, foram vedados os descontos no salário do trabalhador por fomento de alimentação, higiene, vestuário e moradia.

No ano de 2013 a Emenda Constitucional número 72, alterou a redação do parágrafo único do Artigo 7º da Constituição federal, passando a valer a seguinte redação:

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.(Artigo 7º, Constituição Federal de 1988, Parágrafo único)

Finalmente, em 2015, mais de dois anos depois da promulgação da Proposta de Emenda à Constituição que ficou conhecida como PEC das Domésticas, que prevê novos direitos os trabalhistas para a categoria, a presidente Dilma Rousseff sancionou a regulamentação da lei, estabelecendo sete novos benefícios para os trabalhadores, além dos que entraram em vigor em 2013.

2.2 Conceito de empregado e empregador doméstico

2.2.1 Empregado doméstico

A escravidão no Brasil teve seu fim em 1888, no entanto, nenhuma definição fora criada para os trabalhadores que realizavam atividades dentro das casas. Somente em 27.02.1941, o Decreto-lei nº 3.708, em seu artigo 1º prescrevia que “são empregados domésticos todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestam serviços em residências particulares ou em benefício destas”.

Tecnicamente, empregado doméstico é a pessoa física que presta com personalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família em função do âmbito residencial destas” (Maurício Godinho Delgado, 2005, p.365)

Atualmente, utiliza-se a definição trazida pela Lei 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.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. VÍNCULO DE EMPREGO. EMPREGADA DOMÉSTICA. CARACTERIZAÇÃO. Para fins de caracterização do vínculo de emprego doméstico, é necessário que a prestação dos serviços se dê de forma contínua, segundo a conceituação da Lei 5859/72, e por mais de três dias na semana, conforme interpretação jurisprudencial dominante acerca do referido dispositivo à época da prestação de serviços. Recurso Ordinário da reclamante conhecido e não provido.(TRT-1 - RO: 00112339220145010052 RJ, Relator: MARCIA LEITE NERY, Data de Julgamento: 24/08/2015, Quinta Turma, Data de Publicação: 01/09/2015)

Sendo assim, para os benefícios da Lei é necessário que o empregado exerça as suas atividades de forma continuada, em residência, e que em casos onde nesse local exista algum tipo de exploração econômica, realizada pelos moradores, desta ele não participe.

Com relação à finalidade não lucrativa, a Lei não proíbe que os moradores da residência exerçam suas atividades em seus domicílios. Em casos que, por exemplo, o pai desenvolve atividade de manutenção, a mãe desenvolve atividades de costura e a filha desenvolve atividades de reforço escolar, poderão fazê-los. O

que não está permitido é a participação direta do empregado doméstico no desempenho dessas atividades.

Devemos entender a expressão “âmbito residencial” de forma ampla, levando em consideração não apenas o local onde reside a família de maneira permanente e suas dependências, mas também outros onde sejam necessárias a realização de atividades. Observa-se, por exemplo a atividade do motorista particular, que desempenha a sua atividade em local externo à casa dos seus patrões .

Trabalhadores que desenvolvem suas atividades em chácaras ou sítio nem sempre são considerados trabalhadores rurais. Os conceitos para empregado e empregador rural encontram-se na Lei 5.889:

Art. 2º Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.

Art. 3º - Considera-se empregador, rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

Diante do exposto, observa-se que são considerados empregados rurais os que desempenham atividades em áreas rurais, com finalidade lucrativa e subordinados a um empregador rural. Dessa forma, ainda que os empregados estejam trabalhando nas chácaras, fazendas ou sítios, caso não estejam realizando atividades com fins lucrativos, esses devem ser considerados empregados domésticos. É o caso dos caseiros, copeiros, jardineiros e outros.

Existe ainda a espécie de trabalhadores domésticos que não desempenham as suas atividades de forma contínua e são conhecidos como diaristas. Antes da lei complementar n. 150/2015, Emílio Gonçalves conceituava (1989, p.40):

Por outro lado, na definição contida no art. 1º da lei, acrescentou-se mais um elemento: serviços de natureza contínua, elemento sem dúvida, inafastável para a configuração do empregado doméstico. É que o trabalho, objeto do contrato de emprego doméstico deve ser contínuo ou permanente, para que o empregado seja abrangido pela Lei n. 5.859/72. Nestas condições ficou excluído do campo de aplicação da lei o trabalhador doméstico eventual que presta serviços esporadicamente, sem continuidade. No caso dos trabalhadores doméstico, é comum a contratação de serviços para trabalhar uma vez por semana: exemplo típico é a chamada ‘mulher da limpeza’. Ditos trabalhadores prestam serviços para várias pessoas ou famílias, a quem reservam determinados dias da semana para a prestação dos serviços de limpeza ou outros relacionados com as lides domésticas. Embora na maioria dos casos exista certa continuidade da prestação desses serviços, não nos parece possível afirmar-se que a eles se aplique a Lei n. 5.859/72. É que no caso se caracteriza a figura do trabalhador doméstico avulso, a merecer uma

regulamentação própria, à semelhança do que ocorre em relação aos trabalhadores avulsos em geral.

Diante das inovações trazidas pela lei Complementar n. 150/2015, no âmbito das relações domésticas, é possível conceituar esse trabalhador como sendo aquele que presta serviço a uma pessoa ou a várias pessoas em diversas residências, sem finalidade lucrativa e de maneira não contínua, recebendo o valor da retribuição apenas pelo dia trabalhado.

Por realizarem atividades eventuais, esse tipo de trabalhador não goza dos mesmos direitos concedidos aos empregados domésticos mensalistas, pois não cumprem os requisitos para o enquadramento de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015.

2.2.2 Empregador doméstico

No conhecimento popular, empregador doméstico é a pessoa que mora na casa da família, responsável pelo pagamento do salário. O conceito legal veio com a Lei nº 8.212/91, que em seu artigo 15, inciso II, a define como empregador doméstico “à pessoa ou família que admite a seu serviço, sem finalidade lucrativa”.

A pessoa jurídica não pode ser tomadora de serviços domésticos. Portanto, não são considerados empregados domésticos os que trabalham em lavanderias, com o fornecimento de quentinhas ou refeições preparadas destinadas para a revenda, trabalhadores que desempenham suas atividades em pensões. Ainda que o negócio seja de pequeno porte, o fato da prestação de serviço está sendo realizada para uma pessoa jurídica descaracteriza o trabalho doméstico.

Também não é possível o profissional liberal ser tomador de serviços domésticos na realização de tarefas voltadas à sua atividade econômica. Faxineira de escritório, copeira, auxiliar administrativo, secretárias, ainda que desempenhem essas atividades dentro da residência de seus empregadores, não se configura o trabalho doméstico.

O empregador doméstico não deve utilizar a mão de obra de seus empregados para a realização de duas atividades, sendo uma doméstica e uma lucrativa. O trabalhador não pode trabalhar um período em uma residência e o outro período em um estabelecimento comercial.

Existe um tratamento diferenciado com relação às obrigações que são exigidas para uma empresa e as que são exigidas para o empregador doméstico. Além disso, existem também as diferenças tributárias. Dessa forma, as atividades desempenhadas pelos trabalhadores devem ser claramente definidas e caracterizadas.

3 DIREITOS TRABALHISTAS DO EMPREGADO DOMÉSTICO E DEVERES DO EMPREGADOR

3.1 Direitos

3.1.1 Assinatura da carteira de trabalho

O Empregado doméstico tem o direito pela CLT ao registro na CTPS e o empregador o dever de efetuar as anotações, para lhe assegurar dentre outros direitos a aposentadoria, a assistência no auxílio doença, ao salário maternidade bem como ao empregador lhe garante a dedução do INSS pago em sua declaração de renda pessoa física, além de minimizar custos em uma eventual reclamação trabalhista.

De acordo com a Lei Complementar número 150/2015

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.

Além da anotação da Carteira de trabalho, é aconselhável a elaboração de um contrato de trabalho, onde se podem determinar as obrigações das partes como remuneração, horário, descontos e outras regras específicas que as partes queiram noticiá-la.

3.1.2 Salário mínimo fixado em lei

Disposição constitucional em seu artigo 7º, IV garante o direito ao salário mínimo ao trabalhador doméstico de forma expressa, tornando-se ilegal pagamento inferior.

“Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim”.

Por força do § 1º do artigo 459 da CLT, o empregador sob pena de multa, terá até o quinto dia útil do mês subsequente para efetuar o pagamento do salário mensal, que deverá ser feito contra recibo em moeda corrente do país, salvo se depósito bancário que terá força de recibo consoante § único do artigo 464 da CLT. Em relação aos descontos sobre os salários, estes só poderão ser efetuados em relação aos prejuízos causados por dolo independentemente de estipulação em contrato, no entanto se o dano foi causado sem intenção, o desconto só poderá se

operar se previsto em contrato. Poderá ainda o empregado doméstico sofrer outros descontos legais como INSS, IRRF, adiantamentos, faltas e o percentual de até 6% do salário básico a título de vale transporte caso venha a usufruir deste benefício.

Somente será permitido o desconto moradia caso seja referente a local diverso da prestação de serviço e desde que tenha sido expressamente acordado entre as partes, consoante previsão do artigo 17º § 2º, Lei Complementar 150/2015. Aquela empregada doméstica que pernoita no emprego, não poderá sofrer desconto de habitação.

3.1.3 Irredutibilidade do salário

O art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 468, dispõe que:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

A Carta Magna já garantia a irredutibilidade salarial aos empregados domésticos no entanto, a segunda parte do inciso VI do art. 7º da Constituição federal, não lhes era aplicada, uma vez que o direito à negociação coletiva previsto no inciso XXVI do mencionado artigo, não era estendido a essa categoria de trabalhadores. Apenas após a alteração constitucional de 2013 foi possível a aplicação plena desse direito aos empregados domésticos.

3.1.4 Décimo terceiro salário

O Empregado doméstico já fazia jus à gratificação natalina que deve ser paga anualmente em duas parcelas, a primeira parcela que corresponde a metade do salário do mês anterior, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano. E a segunda parcela do saldo deve se paga até o dia 20 de dezembro de cada ano. Sobre a segunda parcela haverá incidência de IRRF e INSS, bem como poderá ser deduzido o valor adiantado da primeira parcela. O valor arrecadado a título de INSS, somado a cota patronal deve ser repassado à Previdência até o dia 20 de dezembro.

A primeira parcela, a pedido do empregado que deverá requerer no mês de janeiro, poderá ser paga juntamente com o pagamento das férias. Em caso de rescisão contratual no decorrer do ano, tem o empregado doméstico direito de

receber o décimo terceiro salário proporcionalmente, salvo se dispensado por justa causa quando perderá este direito.

3.1.5 Descanso semanal remunerado e feriados

Nos termos do artigo 16º, da Lei Complementar 150, é devido ao empregado doméstico descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além de descanso remunerado em feriados. Caso o descanso semanal não seja concedido, terá o empregado doméstico o direito de receber este dia em dobro.

3.1.6 Férias

A Lei 11324/2006 estendeu aos domésticos o direito a férias anuais de 30 (trinta) dias com pelos menos 1/3 (um terço) a mais que o salário normal após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família. O terço constitucional de férias está previsto no artigo 7º inciso XVII da CRFB/1988. Antes da Lei 11324/2006 o empregado doméstico tinha direito a descanso de férias anuais de apenas 20 dias úteis após 12 (doze) meses de serviço, consoante artigo 2º da Lei 5.859 de 11 de dezembro de 1972.

EMPREGADO DOMÉSTICO - FÉRIAS EM DOBRO E PROPORCIONAIS. Em homenagem ao princípio da igualdade e considerando-se a previsão constitucional ao direito de férias aos empregados domésticos, são devidas também a dobra legal e as férias proporcionais. Apesar do Princípio, que proíbe a interpretação extensiva às regras penais, no caso, é devida a dobra das férias, uma vez que a analogia abarca a inteireza da disciplina celetista e, portanto, trata-se de aplicação supletiva da norma. (TRT-15 - RO: 11454 SP 011454/2012, Relator: JOSÉ PITAS, Data de Publicação: 24/02/2012)

EMPREGADO DOMÉSTICO. FÉRIAS PROPORCIONAIS. FÉRIAS PROPORCIONAIS - EMPREGADO DOMÉSTICO. SÃO DEVIDAS AO EMPREGADO DOMÉSTICO AS FÉRIAS PROPORCIONAIS, POR APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 147, DA CLT, PORQUANTO SE A LEI E A CONSTITUIÇÃO ASSEGURAM O DIREITO MAIOR (FÉRIAS), ASSEGURAM, TAMBÉM, O MENOR. (TRT-1 440200330201000 RJ 00440-2003-302-01-00-0, Relator: DESEMBARGADORA AURORA DE OLIVEIRA COENTRO, Data de Julgamento: 17/01/2005, TURMA 2, Data de Publicação: DORJ DE 07/03/2005, P. III, S. II, FEDERAL)

Vale ressaltar que a recomendação 201 da OIT, em seu artigo 13 estabelece que:

13. O tempo dedicado pelos trabalhadores domésticos que acompanham os membros do empregador doméstico ou membros de sua família durante as

férias não deve ser contado como férias anuais pagas desses trabalhadores.

3.1.7 Licença maternidade

A Licença maternidade é um benefício previdenciário, devido a mulher empregada doméstica desde o advento da Constituição de 1988.

O art.71 da lei 8.213/91 explica que:

Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade.

Para obter esse benefício, A empregada deve entrar em contato com a Previdência Social através do telefone 135 e agendar o atendimento. No dia marcado, a empregada precisa ter em mãos o atestado do médico e a Carteira de Trabalho. Neste caso o contrato de trabalho ficará suspenso até o retorno ao trabalho, e o empregador deverá fazer o pagamento do INSS Patronal, FGTS, seguro contra acidente de trabalho e antecipação da multa do FGTS para demissões sem justa causa.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. EMPREGADA DOMÉSTICA. LICENÇA- MATERNIDADE. Por virtual violação do art. 7º, XVIII, da Constituição da República, dou provimento ao Agravo de Instrumento. RECURSO DE REVISTA. EMPREGADA DOMÉSTICA. LICENÇA-MATERNIDADE. O art. 71 da Lei nº 8.213/91 e o Decreto Regulamentar 3.048/99 dispõem que o salário-maternidade é devido à empregada doméstica, estabelecendo que o seu pagamento é feito diretamente pela Previdência Social enquanto existir a relação de emprego. Assim, se a empregada grávida ficou impedida de gozar da licença à gestante porque despedida injustamente, deve o empregador responder pelo ônus respectivo, convertendo-se o pagamento do salário-maternidade em indenização. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST - RR: 5607240442005509 5607240-44.2005.5.09.0004, Relator: Carlos Alberto Reis de Paula, Data de Julgamento: 30/05/2007, 3ª Turma,, Data de Publicação: DJ 22/06/2007.)

Também nos termos do Decreto 3.048/1999, será devido à licença maternidade proporcional a empregada doméstica que vier a adotar. Se a criança contar de 4 (quatro) a 8 (oito) anos de idade, a licença será de 30 (trinta) dias, se contar de 1 (um) a 4 (quatro) anos de idade, a licença será de 60 (sessenta) dias e integral se a criança adotada tiver menos de 1(um) ano de idade na data da adoção.

As mulheres que sofrem abortos espontâneos (até a 22ª semana de gestação) ou nas situações previstas em lei, como estupro ou risco de vida para a mãe, o benefício tem a duração de duas semanas. O valor será proporcional ao que

seria pago se a gravidez não fosse interrompida. Porém, em caso de parto ocorrido a partir da 23ª semana de gestação, mesmo que o bebê nasça sem vida, o valor é pago integralmente. Neste tipo de caso, a segurada precisa levar o atestado, que é um comprovante do médico de que houve o aborto.

3.1.8 Licença paternidade

A licença-paternidade é de 5 (cinco) dias contados do dia do nascimento da criança, e consiste num afastamento do trabalho do pai, sem prejuízo da sua remuneração, para acompanhar e dar apoio a grávida na hora ou no pós-parto. Este benefício constante no Artigo 7º, XIX da Constituição da República de 1988 é extensivo aos empregados domésticos desde sua promulgação.

O legislador deixou para lei complementar que definiria o número de dias que o benefício contemplaria. Constatou no artigo 10, § 1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da CR/1988 que a licença-paternidade provisoriamente será de 5 (cinco) dias o que permanece até os dias atuais.

3.1.9 Aviso prévio

O aviso prévio, indenizado ou trabalhado, será concedido na proporção de 30 dias ao empregado que trabalhe por até um ano para o mesmo empregador. Em casos de períodos superiores, será acrescido três dias para cada ano trabalhado.

Caso a comunicação formal não seja realizada pelo empregador, o empregado terá direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período ao seu tempo de serviço. Sendo essa comunicação não realizada pelo empregado em casos de pedido de demissão, o empregador terá o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

AVISO PRÉVIO. AUSÊNCIA DE CUMPRIMENTO. DESCONTO. POSSIBILIDADE. A Constituição Federal, com oportunidade e justiça, assegura aviso prévio aos trabalhadores domésticos (art. 7º, XXI e parágrafo único). Ainda que a Lei nº 5.859, de 11.12.1972, não faça remissão às normas da CLT, que regulamentam o aviso prévio, dever-se-á recorrer, na necessidade de integração da garantia constitucional, à analogia legis, sob a autorização do art. 8º daquele último Texto e do art. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro. O aviso prévio dos trabalhadores regidos pela CLT encontra o mesmo lastro constitucional que aquele endereçado aos empregados domésticos: há um mesmo padrão legal, não havendo razões que aconselhem tratamento diferenciado. Necessário, então, o recurso ao Capítulo VI do Título IV da CLT (com atenção para a disciplina compatível com o rol de direitos estabelecidos pelo referido art. 7º, parágrafo único, da Carta Magna), quando se houver de decidir qualquer questão relativa ao aviso prévio do trabalhador doméstico. Merecendo conhecer o propósito de sua empregadora, no sentido de a

dispensar, a empregada doméstica faz jus ao aviso prévio (CLT, art. 487), devendo, no entanto, trabalhar pelo prazo pertinente (trinta dias), salvo se expressamente dispensada de o fazer, em qualquer caso com a remuneração do período. Deixando de cumprir o aviso prévio, dará ensejo ao desconto do valor correspondente, nas parcelas recebidas ao termo do pacto, como faculta o art. 487, § 2º, da CLT. A Constituição Federal, quando evoca o instituto, torna aplicável o regramento próprio, não se podendo olvidar que mesmo o contrato de trabalho doméstico é bilateral e contém direitos e obrigações recíprocas para as partes que o celebram. Com a garantia do aviso prévio, os trabalhadores domésticos aceitam a contrapartida, qual seja, concedê-lo, quando tencionarem pedir demissão, e cumpri-lo, quando o receberem, sem que haja dispensa: direitos e obrigações são faces de uma mesma moeda. Recurso ordinário em procedimento sumaríssimo conhecido e desprovido. (TRT-10 - ROPS: 889200201310007 DF 00889-2002-013-10-00-7, Relator: Desembargador Alberto Bresciani, Data de Julgamento: 11/12/2002, 3ª Turma, Data de Publicação: 17/01/2003)

AVISO-PRÉVIO PROPORCIONAL INDENIZADO. De acordo com o teor da Lei nº 12.506/11, a proporcionalidade do aviso-prévio ocorre a partir de dois anos completos de serviços prestados à mesma empresa, ou seja, excluído o primeiro ano. (TRT-12 - RO: 00013386720135120010 SC 0001338-67.2013.5.12.0010, Relator: MARCOS VINICIO ZANCHETTA, SECRETARIA DA 2A TURMA, Data de Publicação: 24/09/2015)

3.1.10 Aposentadoria

O empregado doméstico encontra-se inserido na legislação do Direito Previdenciário e uma vez inscrito na Previdência Social tem direito a aposentadoria por invalidez, por idade ou tempo de contribuição, exceto a especial. Para a aposentadoria por invalidez, se sujeita a uma carência de 12 (doze) contribuições mensais e dependerá de exame médico pericial pelo INSS para verificação de sua condição de incapacidade, conforme indica a jurisprudência abaixo:

PREVIDENCIÁRIO. AUXÍLIO-DOENÇA. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. INCAPACIDADE DEFINITIVA. CARACTERIZAÇÃO. EMPREGADA DOMÉSTICA. MANUTENÇÃO DA QUALIDADE DE SEGURADA. TUTELA ESPECÍFICA. I. O atraso no recolhimento de contribuições previdenciárias pelo empregador doméstico não enseja a perda da qualidade de segurado do empregado, a qual é mantida durante o contrato de trabalho. II. Se a perícia médica judicial atesta a incapacidade da autora, que já conta com 70 anos de idade e vem recebendo auxílio-doença há quase 10 anos, entende-se pelo seu direito à aposentadoria por invalidez. III. Comprovada a incapacidade laboral desde o cancelamento administrativo, deve ser determinado o restabelecimento do auxílio-doença, com a posterior conversão em aposentadoria por invalidez a partir do laudo pericial. IV. Deve-se determinar a imediata implantação do benefício previdenciário, considerando-se a eficácia mandamental dos provimentos fundados no art. 461 do CPC, e tendo em vista que a presente decisão não está sujeita, em princípio, a recurso com efeito suspensivo. (TRF-4 - APELREEX: 211853320144049999 RS 0021185-33.2014.404.9999, Relator: ROGERIO FAVRETO, Data de Julgamento: 27/01/2015, QUINTA TURMA, Data de Publicação: D.E. 26/02/2015)

Quanto a aposentadoria por idade, o doméstico terá que comprovar idade de 65 (sessenta e cinco) anos para o homem e 60 (sessenta) se for mulher e ambos terão que ter contribuído em pelo menos 180 (cento e oitenta) contribuições, ou seja, 15 (quinze) anos.

PREVIDENCIÁRIO. APOSENTADORIA POR IDADE. EMPREGADA DOMÉSTICA. PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS. - A aposentadoria por idade, anteriormente denominada aposentadoria por velhice, teve como pressupostos, desde os seus primórdios, em se tratando de trabalhador urbano, a idade de 60 (sessenta) anos para a segurada mulher e 65 (sessenta e cinco) anos para o segurado homem, juntamente com a comprovação de que o postulante tenha vertido contribuições aos cofres públicos por um determinado período de tempo. - A agravante, nascida em 22.10.1949 (fl. 32), implementou o requisito etário em 22.10.2009, na vigência da Lei nº 8.213/91. Nos termos do artigo 142 dessa lei, o tempo correspondente à carência necessária para a concessão do benefício é de 168 meses. Deverá demonstrar, portanto, o recolhimento de, no mínimo, 168 (cento e sessenta e oito) contribuições previdenciárias. - Para comprovar suas alegações, apresentou registros profissionais anotados em duas carteiras de trabalho (CTPS) nos períodos de 29.06.1973 a 23.10.1977, 18.04.1978 a 16.02.1983, 21.02.1983 a 20.05.1983, 01.05.2003 a 31.03.2004, 01.04.2004 a 15.01.2005, 01.02.2005 a 04.12.2006, 01.01.2007 a 30.11.2009 e a partir de 01.03.2010, sem data de saída (fls. 35-44). - Levando-se em conta que, nos termos da alínea a do inciso I do artigo 139 do Decreto nº 89.312/84, reproduzido na alínea a do inciso I do artigo 30 da Lei nº 8.212/91, compete à empresa arrecadar as contribuições previdenciárias dos segurados empregados a seu serviço, descontando-as da respectiva remuneração e repassando-as ao INSS, a que incumbe a fiscalização do devido recolhimento, é de se admitir como efetuadas as arrecadações relativas ao período de trabalho registrado em CTPS, visto que o empregado não pode ser prejudicado por eventual desídia do empregador e da autarquia, se estes não cumprirem as obrigações que lhes eram imputadas. - Conforme relatório de contagem de tempo de serviço (fls. 25-28) e planilha complementar, que ora determino a juntada, a agravante apresenta, até a data do ajuizamento da ação (25.01.2013), 18 anos, 09 meses e 18 dias de trabalho. Desse total, 12 anos, 11 meses e 21 dias correspondem ao labor como empregada doméstica. - Desde o advento do Decreto nº 71.885/73, que trata da profissão do empregado doméstico, passando pelas sucessivas leis e decretos referentes ao custeio e financiamento da Previdência Social, a necessidade de efetiva atuação do empregador, tendo esse o encargo do recolhimento das contribuições devidas, tanto a sua parcela quanto a do empregado. Afigura-se desarrazoado considerar a presunção de recolhimento de contribuições quando o empregador é uma empresa e não fazê-lo no caso de empregador doméstico, considerando-se a existência, em ambas as hipóteses, de registros contidos em carteira de trabalho. - Possibilidade de reconhecimento do tempo de serviço como empregado doméstico com registro, que será computado como carência legal, visto que presumida a veracidade das anotações em CTPS, cabendo ao empregador o recolhimento das contribuições devidas. - Agravo de instrumento a que se dá provimento. Prejudicados os embargos de declaração. (TRF-3 - AI: 3558 SP 0003558-04.2013.4.03.0000, Relator: DESEMBARGADORA FEDERAL THEREZINHA CAZERTA, Data de Julgamento: 10/02/2014, OITAVA TURMA)

Para aposentar-se por tempo de contribuição, de acordo com a fórmula 85/95 o segurado pode optar ou não pela incidência do fator previdenciário no cálculo da

sua aposentadoria se a soma “idade mais tempo de contribuição” for igual ou superior a 95 (se homem, com o mínimo de 35 anos de contribuição) ou 85 (se mulher, com o mínimo de 30 anos de contribuição). Ocorrerá incremento gradual de 1 ponto na soma, a cada dois anos, a partir de 31 de dezembro de 2018 até 31 de dezembro de 2026.

3.1.11 Assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até os cinco anos de idade em creches e pré-escolas

Direito incluído na Constituição Federal, pela Emenda Constitucional n. 53/2006, previsto no art. 7º, inciso XXV, da CF/88, possui o objetivo de auxiliar o trabalhador a manter o seu filho, até os cinco anos completos na creche ou pré-escola, de acordo com a idade da criança.

O direito fundamental ora em análise passou a ser devido também aos domésticos, aos quais, igualmente, passaram a depender de regulamentação legislativa para fruir de suas vantagens. Enfim, sem norma que discipline o direito aqui estudado, não se sabe exatamente quem concederá a assistência (ainda que se imagine ser o empregador o responsável), nem em que medida isso acontecerá. Afinal, a assistência se dará diretamente, no próprio ambiente de trabalho, ou indiretamente, mediante convênio com creches ou pré-escolas, ou, ainda, por auxílio-creche?

Esse direito foi assegurado aos trabalhadores domésticos a partir da Emenda Constitucional 72/2013, estando no conjunto dos penderes de regulamentação. No entanto, a Lei Complementar n. 150/2015, que trata exclusivamente do contrato de trabalho doméstico, não tratou sobre a matéria. Dessa forma, o direito ainda se encontra sem regulamentação.

3.1.12 Vale transporte

Nos termos do Decreto 95.247/1987 que regulamentou a Lei 7.418/1985, é devido ao empregado doméstico o vale-transporte para suprir as despesas de locomoção em transporte público, exclusivamente para seu deslocamento residência/trabalho e vice versa. O empregador poderá descontar do empregado doméstico até o montante de 6% (seis) por cento do salário básico mensal para concorrer ao custeio do vale-transporte consoante artigo 9º do Decreto 95.247/1987.

A jurisprudência nesse sentido afirma que:

ACÓRDÃO EM RECURSO ORDINÁRIO VALE-TRANSPORTE. EMPREGADA DOMÉSTICA. Incluindo a legislação de regência, Decreto 95.247/87, em seu artigo 1º, II, as empregadas domésticas como beneficiárias do vale-transporte, cabe ao empregador conceder o benefício,

comprovar que o ofereceu e foi negado, que a empregada dormia em sua residência ou, por fim, que não fazia jus a este. Não tendo observado as cautelas necessárias a demonstrar o cumprimento da norma legal, devido o pagamento desta parcela de forma indenizada. (TRT-1 - RO: 14810620125010040 RJ, Relator: Angelo Galvao Zamorano, Data de Julgamento: 02/09/2013, Décima Turma, Data de Publicação: 12-09-2013)

3.1.13 Auxílio doença

Todo o trabalhador que tenha feito ao menos doze contribuições mensais e que por motivo de doença fica incapaz para o trabalho, terá direito ao recebimento do benefício.

Diferentemente do auxílio doença concedido a trabalhadores de empresas, que começa a ser contado a partir do 16º dia, o benefício concedido aos empregados domésticos pode ser iniciado no primeiro dia do seu afastamento. Ou seja, não há qualquer custo para o empregador que fica sem o funcionário doente, que, por outra parte, tem a garantia de receber do governo pelos primeiros 15 dias de ausência.

PREVIDENCIÁRIO. CONCESSÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA. EMPREGADA DOMÉSTICA. RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES. RESPONSABILIDADE. CARÊNCIA. INCAPACIDADE LABORATIVA TOTAL E TEMPORÁRIA. RETROAÇÃO DA INCAPACIDADE À DATA DO REQUERIMENTO. 1. Conforme o art. 30, inc.V da Lei 8.212/91, o empregador doméstico está obrigado a arrecadar a contribuição do segurado empregado a seu serviço. 2. Demonstrado pelo laudo judicial que a parte autora apresentava inaptidão para suas atividades laborativas desde o requerimento administrativo, deve ser concedido o auxílio-doença. (TRF-4 - AC: 36668 RS 2004.71.00.036668-5, Relator: LUÍS ALBERTO D'AZEVEDO AURVALLE, Data de Julgamento: 13/06/2007, TURMA SUPLEMENTAR, Data de Publicação: D.E. 28/06/2007)

3.1.14 Pensão por morte

A pensão por morte é um benefício pago aos dependentes do trabalhador doméstico, segurado do INSS, que vier a falecer ou, em caso de desaparecimento, tiver sua morte presumida declarada judicialmente. A concessão deste benefício previdenciário independe do número mínimo de contribuições pagas pelo segurado.

Entende-se como dependente o cônjuge; a companheira ou o companheiro, inclusive do mesmo sexo (por meio de ação civil pública a partir de julho de 2001); o filho não emancipado; os pais (no caso de não existir outros dependentes); o irmão não emancipado menor de 21 anos ou inválido (se não houver dependentes).

3.1.15 Auxílio reclusão

Esse benefício é devido apenas aos dependentes do empregado doméstico, que contribui regularmente com o INSS, preso em regime fechado ou semiaberto, durante o período de reclusão ou detenção.

Para que os dependentes tenham direito, é necessário que o último salário recebido pelo segurado esteja dentro do limite previsto pela legislação (atualmente, R\$ 1.292,43). Caso o último salário do segurado esteja acima deste valor, não há direito ao benefício.

3.1.16 Jornada de trabalho

De acordo com o artigo 7.º, inciso XIII da Constituição Federal de 1988 a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. Em 2013, a Emenda Constitucional número 72 assegurou esse limite de jornada também para o empregado doméstico.

No tocante a jornada de trabalho e seus registros, Coelho, citado por Villatore (2016,p.34) destaca-se que:

A partir da emenda, embora o contrato de trabalho se revista de aspecto informal e se forme independentemente de qualquer acordo escrito, é desejável maior formalização das cláusulas contratuais, principalmente com relação à jornada de trabalho duração semanal e horário, a que o empregado estará sujeito, bem como das compensações de horas, adaptando portanto, a exigência de acordo escrito preconizado pela Súmula 85 do TST.

Importante ainda que o empregador doméstico mantenha registro com os reais horários de jornada, para fins de prova na justiça do trabalho, uma vez que o entendimento jurisprudencial sumulado, agora aplicável ao contrato doméstico, é o deque horários invariáveis invertem o ônus da prova (Súmula 338 do TST).

3.1.17 Hora extra

Artigo 7.º, inciso XVI da CRFB/1988: “remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal” foi ampliado à classe dos trabalhadores domésticos após a aprovação da Emenda Constitucional 72 de 2013.

As primeiras 40 horas devem ser pagas em dinheiro para o trabalhador. A partir daí, cada hora extra deve ser compensada com folga ou redução da jornada em até um ano

O pagamento complementar das horas somente poderá ser dispensado caso seja instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia.

3.1.18 Redução dos riscos inerentes ao trabalho

A Emenda Constitucional número 72, garantiu aos empregados domésticos o direito a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meios de normas de saúde, higiene e segurança, conforme artigo 7º, inciso XXI da Constituição Federal.

A realização do trabalho doméstico acontece dentro da casa do empregador, ambiente tratado pela constituição como “asilo inviolável do indivíduo”. Sendo assim, ninguém nem mesmo a fiscalização pode adentrar a casa do empregador sem o seu consentimento.

Com relação a redução de riscos por meio de normas de saúde, higiene e segurança, Martinez (2015, p.227) acrescenta:

A EC n. 72/2013, conquanto não previsse diretamente o direito de o doméstico receber acréscimos por trabalho prestado em ambiente insalubre ou realizado sob condições perigosas ou penosas (art. 7º, XXII, da Constituição), estendeu-lhes o direito fundamental à Redução dos riscos inerentes ao trabalho.

O gesto do legislador constitucional derivado, apesar de antinômico em alguma medida demonstra que, independentemente de se poder falar num direito de recebimento de adicionais salariais para compensar os riscos da perda da saúde, toda a sociedade – capitaneada pelo Estado – deve estar atenta às estratégias de prevenção com vistas a garantir um meio ambiente laboral seguro e saudável também dentro dos lares brasileiros.

Não é porque o trabalho se realiza no âmbito de uma residência que o Estado estará autorizado a abandonar o seu dever de proteção. Tampouco pode haver dúvida de que a eficácia irradiante dos direitos fundamentais impões ao empregador doméstico a importante missão de reduzir, ao mínimo possível, os supracitados riscos.

Diante do exposto, todas as normas de saúde higiene e segurança do trabalho hão de ser aplicadas no âmbito das relações domésticas, observadas, é claro, como em qualquer caso, as adaptações que as situações exigirem. Não há por que negar-se aos domésticos, por exemplo, o direito de realizarem exames admissionais, periódicos ou demissionais, tampouco há razão jurídica relevante para garantir-se apenas aos empregados de empresa o uso dos equipamentos de proteção individual (EPI's).

Observa-se que até o momento é que nenhuma norma específica foi redigida para os empregados domésticos. As normas atuais fazem referencia a empregados e empresas.

3.1.19 Direito coletivo de trabalhando

Artigo 7.º, inciso XXVI da Constituição Federal de 1988: “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”. O Direito Coletivo do Trabalho caracteriza-se por ser um conjunto de regras, institutos e princípios que regulam as relações trabalhistas de modo coletivo.

Antes da aprovação da Emenda Constitucional 72/2013 os empregados domésticos não tinham reconhecido o direito a Convenção Coletiva de Trabalho, e agora já possuem este direito.

Boucinhas Filho e Alvarenga (2013), citados por Villatore (2016, p.111) explicam que:

6 Sindicalização das Empregadas domésticas

Durante muito tempo se questionou doutrinariamente o direito das domésticas à sindicalização e, sobretudo à elaboração de acordos e normas coletivas. Os sindicatos de empregados domésticos criados, embora formalmente registrados e instituídos, não eram reconhecidos porque a categoria patronal correspondente não exerce atividade econômica e o modelo de sindicalização brasileiro é instituído a partir da categoria econômica do empregador. Essa conclusão era extraída da literalidade do art. 511, §§ 1º e 2º da CLT que estatuem, respectivamente, que “a solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica” e que “A similitude de condições devida oriunda da profissão ou trabalho em comum em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional”.

Ao se assegurar ao empregado doméstico o direito “ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inc. XXVI)”, a Emenda Constitucional 72 encerrou qualquer discussão remanescente acerca da possibilidade de sindicalização dos empregados domésticos e de seu direito a negociação coletiva e a regulamentação por norma coletiva. Qualquer interpretação do art.511 de forma a restringir esse direito é doravante incompatível com o novo texto constitucional e, portanto, inaceitável.

É importante ressaltar que uma Convenção Coletiva de trabalho para existir, deve haver o lado patronal que concorde com os termos da Convenção. Atualmente no Brasil existe Sindicato dos Empregados Domésticos em praticamente todos os estados da federação. O único estado em que não foi encontrado nenhum sindicato para a representação da classe foi Roraima.

3.1.20 Proibição de admissão discriminatória

É vedada a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil e qualquer discriminação, relativamente a salários e critérios de admissão ao(à) trabalhador(a) portador(a) de

deficiência. Atos com características discriminatórias podem gerar causas na justiça especializada com o propósito de reparar danos morais.

3.1.21 Proibição do menor de idade como empregado doméstico

De acordo com o parágrafo único do artigo 1º da Lei Complementar nº 150, de 2015, 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, é vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico.

Não existe a relação de aprendiz no âmbito doméstico, uma vez que estes devem estar matriculados em cursos específicos de profissionalização e que estejam como aprendizes, na prática trabalhando na atividade em que se matricularam.

3.1.22 Remuneração do trabalho noturno

O pagamento da hora noturna é devido para aquele trabalhador que realiza as suas atividades das 22:00 horas de um dia às 05:00 horas do dia seguinte. A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna. Além do pagamento do adicional noturno, o cômputo da quantidade de horas trabalhadas nesse horário é feito levando-se em conta que a hora dura apenas 52 minutos e 30 segundos. Isso significa, na prática, que sete horas contadas no relógio integralmente realiza das no período noturno correspondem a 8 (oito) horas trabalhadas. É importante lembrar que se o empregado prorrogar sua jornada, dando continuidade ao trabalho noturno, essa prorrogação será tida como trabalho noturno, mesmo o trabalho sendo executado após as 05:00 horas.

3.1.23 Controle de jornada

A Lei Complementar número 150 de 2015 em seu artigo 12º regulamenta que “é obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo”, estabelecendo dessa forma a obrigatoriedade da adoção do controle individual de frequência. A jornada deve ser especificada no contrato de trabalho.

EMPREGADOR DOMÉSTICO. ÔNUS DE CONTROLAR E FISCALIZAR A JORNADA DE TRABALHO DESENVOLVIDA PELO SEU EMPREGADO. A partir da entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 72/2013, cabe aos

empregadores domésticos o registro e o controle da jornada de trabalho dos seus empregados, uma vez que passam a serem devidas as horas extras efetivamente trabalhadas. Ocorre que esta obrigatoriedade é para estabelecimentos com mais de dez empregados, consoante art. 74, parágrafo 2º, da CLT. (TRT-2 - RO: 00000751320155020073 SP 00000751320155020073 A28, Relator: SERGIO ROBERTO RODRIGUES, Data de Julgamento: 15/09/2015, 11ª TURMA, Data de Publicação: 22/09/2015)

3.1.24 Intervalo intrajornada

Para a jornada de oito horas diárias, o intervalo concedido será de, no mínimo uma e, no máximo, duas horas. Mediante acordo escrito entre empregado e empregador, o limite mínimo de uma hora pode ser reduzido para trinta minutos.

Quando a jornada de trabalho não exceder de seis horas, o intervalo concedido será de quinze minutos. O empregado poderá permanecer na residência do empregador, durante o intervalo para repouso e alimentação (não computado como trabalho efetivo). Caso por alguma razão exista a necessidade de interrupção desse repouso para a prestação de serviço, será devido o adicional de hora extraordinária. No caso de empregado que reside no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em dois períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, uma hora, até o limite de quatro horas ao dia. Os intervalos concedidos pelo empregador, não previstos em lei, são considerados tempo à disposição e por esse motivo devem ser remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada, de acordo com o Enunciado número 118, do TST.

3.1.25 Jornada 12x36

Em algumas funções do trabalho doméstico existe a necessidade de uma escala de trabalho diferenciada. Geralmente as atividades como cuidadores de idosos e doentes, necessitam dessa diferenciação na jornada de trabalho.

Para esses casos a adoção da escala “12 x 36”, que consiste em o empregado trabalhar por doze horas seguidas e descansar por trinta e seis horas ininterruptas, é a mais adequada.

Conforme a Lei Complementar nº 150, de 2015, o intervalo intrajornada pode ser concedido ou indenizado. Assim, se o empregado trabalhar as doze horas seguidas, sem intervalo, terá direito de receber o valor de uma hora com o adicional de 50%. O descanso semanal, os feriados e as prorrogações do horário noturno, quando houver, já estão compensados na jornada “12 x 36”.

3.1.26 Remuneração em viagem a serviço

O empregado doméstico que prestar seus serviços acompanhando o empregador em viagem terão computadas as horas efetivamente trabalhadas na viagem e terão direito a receberem um adicional de, no mínimo, 25% (vinte cinco por cento) sobre o valor da hora normal, para cada hora trabalhada em viagem. O pagamento do adicional pode ser substituído pelo acréscimo no banco de horas, mediante prévio acordo entre as partes.

3.1.27 Proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa

A garantia da relação de emprego é feita mediante o recolhimento mensal, pelo empregador, de uma indenização equivalente ao percentual de 3,2% sobre o valor da remuneração do empregado. Havendo rescisão de contrato que gere direito ao saque do FGTS, o empregado poderá sacar também o valor da indenização depositada. Caso ocorra rescisão a pedido do empregado ou por justa causa, o empregador doméstico é quem terá o direito de realizar o saque do valor depositado. No caso de rescisão por culpa recíproca, reconhecida pela Justiça do Trabalho, empregado e empregador irão sacar, cada um, a metade da indenização depositada.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. EMPREGADA DOMÉSTICA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ABANDONO DE EMPREGO. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO . Entre as infrações obreiras, a justa causa por abandono de emprego está inserida na alínea i do art. 482 da CLT. Do ponto de vista rigorosamente técnico-jurídico, a figura importa extinção do contrato por ato tácito de vontade do empregado. Para que se configure a justa causa, é necessário haver prova inequívoca do alegado fato que a motivou, pois, do contrário, não há como acolhê-la, uma vez que sua aplicação autoriza a rescisão do contrato de trabalho, sem ônus para o empregador e com efeitos deletérios para a vida pessoal, funcional e familiar do trabalhador. Assim, é essencial para a existência da justa causa invocada a presença de dois elementos - um objetivo e outro subjetivo -, que consistem, respectivamente, no real afastamento do serviço e na intenção do obreiro de romper o vínculo empregatício. O princípio da continuidade da relação de emprego cumpre, hoje, razoável importância na ordem justralhita brasileira. Nessa linha, faz presumida a ruptura contratual mais onerosa para o empregador (dispensa injusta), caso evidenciado o rompimento do vínculo; coloca, em consequência, sob o ônus da defesa, a prova de modalidade menos onerosa de extinção do contrato (pedido de demissão ou dispensa por justa causa, por exemplo). Na hipótese, o conjunto probatório delineado pelo Tribunal Regional revela-se apto a corroborar o justo motivo aplicado à Reclamante, diante da demonstração de que ela se afastou do serviço sem ânimo de conservar a relação de emprego. De toda maneira, a matéria é eminentemente fático-probatória, não podendo ser revolvada pelo TST (Súmula 126). Assim, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os fundamentos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR:

1475002420075010244 147500-24.2007.5.01.0244, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 30/10/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/11/2013)

3.1.28 Fundo de garantia do tempo de serviço – FGTS

Muito desejado pela classe dos trabalhadores domésticos, a obrigatoriedade do recolhimento para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS veio apenas no ano de 2015, com a Lei Complementar número 150.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO REGIDO PELA LEI 13.015/2014. RITO SUMARÍSSIMO. EMPREGADO DOMÉSTICO. FGTS. RECOLHIMENTO OBRIGATÓRIO. OFENSA DIRETA E LITERAL A DISPOSITIVO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL NÃO CONFIGURADA. Caso no qual a Reclamante defende que a obrigatoriedade do recolhimento do FGTS para o empregado doméstico ocorreu a partir da EC 72/2013, que alterou a redação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, assegurando a igualdade dos direitos trabalhistas aos empregados domésticos. Entretanto, é inviável a ofensa direta e literal ao mencionado dispositivo, uma vez que somente ocorreria de forma reflexa ou indireta. Isto porque, primeiro, seria necessário demonstrar-se violação à Lei Complementar 150/2015, a qual definiu que o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) passou a ser obrigatório, a partir de 1º de outubro de 2015, a todos os trabalhadores domésticos. Agravo de instrumento não provido. (TST - AIRR: 97120165120056, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 14/12/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/02/2017)

A Resolução do Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço número 780, de 24 de setembro de 2015, definiu que, a partir da competência outubro de 2015, o empregador doméstico é obrigado a recolher o FGTS de seu empregado doméstico, equivalente a 8% sobre o valor da remuneração paga a ele.

3.1.29 Seguro-desemprego

O direito do empregado doméstico ao seguro-desemprego foi regulamentado pela Lei Complementar número 150, de 2015. O empregado que for dispensado sem justa causa terá direito a três parcelas, cujo valor será correspondente um salário mínimo.

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).

O seguro-desemprego deverá ser requerido de sete a noventa dias, contados da data de dispensa, nas unidades de atendimento do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou órgãos autorizados. Além de comprovar a dispensa sem justa causa, o empregado doméstico terá que apresentar, ainda:

- ✓ Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data de dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos quinze meses, nos últimos vinte e quatro meses;
- ✓ Termo de rescisão do contrato de trabalho;
- ✓ Declaração de que não está em gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte;
- ✓ Declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

A Lei complementar 150/2015 informa também que benefício do seguro-desemprego, em alguns casos específicos, poderá ser cancelado:

§ 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.

Em caso de pedido de demissão por parte do empregado ou ainda se esse cometer falta grave que ocasione a sua demissão por justa causa, não será devido o seguro-desemprego. São hipóteses de justa causa para a relação de emprego doméstico, de acordo com o art. 27 da Lei Complementar 150/2015.

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 - (VETADO);
- VIII - ato de indisciplina ou de insubordinação;
- IX - abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 (trinta) dias corridos;
- X - 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;
- XI - 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;
- XII - prática constante de jogos de azar.

A partir do dia 2 de junho de 2015, data do início da vigência da Lei Complementar número 150, de 2015, não é mais necessário ao empregado doméstico comprovar a realização dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço das quinze competências anteriores à rescisão para terem direito ao seguro-desemprego. Essa exigência era feita ao empregado doméstico antes da promulgação da Lei Complementar número 150, de 2015, cujas rescisões ocorreram até o dia 1º de junho de 2015. Sendo assim, mesmo os empregados que não haviam sido incluídos voluntariamente pelos seus empregadores no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, passam a ter direito ao seguro-desemprego casos suas rescisões ocorreram do dia 2 de junho de 2015 em diante, desde que comprovem os demais requisitos.

3.1.30 Estabilidade para as gestantes

Do momento em que ocorre a confirmação da gravidez até o quinto mês após o parto, a empregada doméstica não poderá ser dispensada, de acordo com o artigo n. 25º da Lei Complementar número 150, de 2015. Mesmo que essa confirmação ocorra durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, a empregada doméstica tem direito a essa estabilidade e o aviso prévio deverá ser revogado.

Em caso de falecimento da gestora, Luciano Martinez (2015, p.5) acrescenta que:

Anote-se que a Lei Complementar n. 146, de 25 de junho de 2014, com vigência a partir da data de sua publicação, estendeu a estabilidade provisória ora em exame, no caso de falecimento da genitora, a quem detiver a guarda de seu filho, até o limite de cinco meses após o parto. Nesse contexto é relevante anotar que, se essa guarda não for judicial, ela será a que normalmente se evidencia dentro da estrutura familiar, ou seja, na falta da mãe, o pai assumirá naturalmente a guarda dos seus filhos. Na ausência de ambos (de mãe e pai), a guarda a que se refere o mencionado dispositivo haverá de ser necessariamente outorgada pelo juiz a outro

integrante do grupo familiar ou a quem tenha condições de assumir essa importante função.

3.2 Deveres do empregado doméstico

3.2.1 Carteira de trabalho e previdência social

A carteira profissional foi instituída pelo decreto número 22.035, de 29 de outubro de 1932. Em outubro de 1969, foi criada a Carteira de trabalho e previdência social.

Por muitos anos, os empregados domésticos não registravam sua trajetória profissional nesse documento, muitos nem sequer o possuíam. Com o passar dos anos e a evolução das leis, o registro da atividade passou a ser obrigatória para todos os trabalhadores que exercem atividades domésticas por mais de dois dias em uma residência. No momento da admissão, o empregado deve apresentar a Carteira de trabalho e previdência social ao empregador, para que esse possa fazer as anotações necessárias.

Para emissão da Carteira de trabalho e previdência social, o trabalhador deverá comparecer na Superintendência Regional do Trabalho, Gerência Regional do Trabalho, Posto de Atendimento ao Trabalhador ou ainda em um dos postos de atendimento e prestação de serviço ao cidadão; comprovante de residência, documento de identificação original, título de eleitor e o número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas – CPF.

3.2.2 Número de inscrição do segurado

Esse número pode ser o de inscrição no PIS – Programa de Integração Social, ou o número do NIT – Número de inscrição do trabalhador no INSS. Caso o empregado tenha se cadastrado em algum programa social do Governo federal, como por exemplo, Bolsa Família, ele deverá apresentar o número do seu cadastro para o empregador, pois em alguns casos, esse número passa a valer como número do PIS.

3.2.3 Outro deveres

Além da apresentação dos documentos anteriormente informados, também são deveres do empregado doméstico:

- ✓ Ser assíduo ao trabalho e desempenhas suas atividades da melhor forma possível, conforme orientação do empregador;
- ✓ Ao receber o salário, assinar o recibo, dando quitação ao pagamento;
- ✓ Em caso de demissão, apresentar a sua Carteira de trabalho e previdência social – CTPS, para as devidas anotações;
- ✓ Quando pedir demissão, comunicar a sua decisão ao empregador com antecedência mínima de trinta dias;
- ✓ Comparecer ao local de trabalho sempre em condições aptas para a realização de suas atividades.

3.3 Deveres do empregador doméstico

O principal dever do empregador doméstico consiste em cumprir tudo que está estabelecido na Lei Complementar número 150, de 1 de Junho de 2015. Informar aos órgãos competentes sobre as movimentações do trabalhador, tais como admissão, afastamentos, férias e demissão.

No ato da admissão, o empregador deverá realizar o cadastro do trabalhador no e-Social doméstico, também conhecido como Simples Doméstico, e realizar a assinatura da Carteira de trabalho e previdência social. Mensalmente deverá calcular a folha de pagamentos no programa disponibilizado pelo Governo Federal e realizar o controle dos recibos de pagamento.

Em casos de demissão, deverá entregar toda a documentação necessária para que o empregado doméstico possa realizar o saque do FGTS bem como, a solicitação para o seguro-desemprego.

Também é dever do empregador, fornecer um ambiente que possibilite a realização das atividades domésticas de acordo com as noções de saúde, higiene e segurança, evitando que trabalhador doméstico se exponha a riscos. Os registros de frequência devem ser mantidos em dia, demonstrando os horários de entrada e saída do empregado.

O empregador deve zelar para que nenhum tipo de assédio exista na relação de trabalho, a fim de evitar ações trabalhistas.

3.3.1 E-social para o empregador doméstico e suas funcionalidades

O e-Social para o empregador doméstico, TAMBÉM CONHECIDO COMO Simples Doméstico, é um sistema criado pelo Governo Federal, visando o cumprimento das determinações trazidas pela Lei Complementar número 150, de junho de 2015, em seu art. 31º e 32º:

Art. 31. É instituído o regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico (Simples Doméstico), que deverá ser regulamentado no prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar da data de entrada em vigor desta Lei.

Art. 32. A inscrição do empregador e a entrada única de dados cadastrais e de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais no âmbito do Simples Doméstico dar-se-ão mediante registro em sistema eletrônico a ser disponibilizado em portal na internet, conforme regulamento.

Através dele, o empregador doméstico pode realizar o cadastramento de todas as informações relativas ao seu empregado.

Essa ferramenta possibilita o recolhimento em uma guia única de toda a tributação incidente na relação de trabalho doméstico. O acesso ao sistema ocorre através do certificado digital ou do código de acesso do empregador, no portal do e-social: <http://www.esocial.gov.br> .

3.3.1.1 Cadastro das informações no e-Social para o empregador doméstico

Em posse do seu certificado digital ou código de acesso, juntamente com a carteira de trabalho e comprovante de residência do empregado, o empregador poderá dar início ao cadastramento das informações no e-Social. Caso o empregador não possua o código de acesso, é possível gerar um código através do próprio site do e-Social, clicando na opção “primeiro acesso”.

3.3.1.2 Cadastro do empregador

Ao acessar o sistema serão apresentadas para o empregador, as suas informações pessoais constantes na base da Receita Federal do Brasil, tais como Nome Completo e CPF. Além dessas informações, será necessário o preenchimento dos campos com as informações de contato. Ao marcar a opção informações complementares, o empregador terá a opção de realizar o seu cadastro de forma mais completa, caso exista a necessidade.

3.3.1.3 Cadastro do empregado

Para realizar a cadastramento do seu empregado, o empregador deverá clicar na aba “trabalhador”, depois clicar a opção “gestão de empregados” e em seguida “cadastrar/admitir” para incluir um novo empregado.

Serão preenchidos os campos com as informações pessoais do trabalhador bem como informações referentes à data de admissão e a função que será desempenhada por esse empregado doméstico.

Deverá ser informado também se o empregado possui dependentes o local onde o trabalho será realizado e a jornada de trabalho.

3.3.1.4 Folha de pagamentos

Para calcular o valor do pagamento mensal, o empregador deverá abrir a aba “folha/recebimentos e pagamentos”. O empregador deverá acessar a competência do pagamento, verificar as rubricas lançadas automaticamente pelo sistema e caso seja necessário, poderá acrescentar ou excluir alguma rubrica. Após o cálculo da folha de pagamentos além do recibo de pagamento e do demonstrativo de valores, também será gerada uma guia única para pagamento chamada de DAE – Documento de Arrecadação do e-Social. Nessa guia estarão os recolhimentos das seguintes obrigações: imposto sobre a Renda Pessoa Física, se incidente; 8% a 11% de contribuição previdenciária; 8% de contribuição patronal previdenciária; 0,8% de seguro contra acidentes do trabalho; 8% de FGTS - Empregador; 3,2% de indenização compensatória (Multa FGTS).

Sobre o prazo de arquivamento da documentação, Maurício Godinho Delgado, em sua obra “Curso de Direito do Trabalho” afirma que (2016,p.427)

O Empregador doméstico deverá arquivar os documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, “em quanto estas não prescreverem” (art.42, LC n.150/2015). Embora o prazo de prescrição seja de cinco anos (art.43, LC n. 150), quer quanto aos créditos previdenciários e tributários, quer quanto aos trabalhistas (estes contando ainda como prazo bienal extintivo, relativamente ao próprio empregado, após o encerramento do contrato), o fato é que essa guarda documental deve se fazer por lapso temporal mais amplo, por prudência e segurança. É que o sistema jurídico do país caracteriza-se por forte incerteza e imprecisão, no tocante ao instituto da prescrição, não apenas em face dos diversificados fatores suspensivos e interruptivos existentes, como também pela

circunstância de haver grave divergência interpretativa acerca do próprio fluxo desse prazos. Por tais razões estritamente prudenciais, é recomendável que essa guarda documental se faça por prazo superior a dez anos.

3.3.1.5 Empregadas afastadas por licença maternidade

Para as situações em que as empregadas domésticas estejam afastadas devido à licença maternidade, o empregador deverá abrir a folha de pagamento e clicar sobre o nome da trabalhadora para conferir se a rubrica referente ao “salário maternidade (pago pelo INSS)” foi adicionada automaticamente pelo e-Social. A inclusão automática da rubrica ocorre quando o empregador cadastra o afastamento da trabalhadora no e-Social antes de encerrar a folha de pagamento do mês.

Apesar do pagamento desse benefício não ser realizado pelo empregador doméstico, o salário maternidade deve ser considerado na base de cálculo do FGTS e da Contribuição Previdenciária Patronal (INSS).

3.3.1.6 Recolhimento de FGTS para Empregados Afastados pelos Motivos de Acidente/Doença do Trabalho e Serviço Militar Obrigatório

Afastamentos motivados acidente do trabalho por lesões ocorridas no ambiente de trabalho ou deslocamentos em função deste, o empregador é obrigado a encaminhar a Comunicação de Acidente do Trabalho - CAT e o benefício a ser pago pelo INSS, será do tipo acidentário.

No período em que o trabalhador estiver afastado, o empregador é obrigado a recolher o FGTS, utilizando como base para cálculo o salário contratual, que será informado automaticamente na rubrica “Auxílio-doença acidentário (pago pelo INSS)”.

Nos casos de afastamentos relacionados ao Serviço Militar Obrigatório, será inserida automaticamente a rubrica “Salário base do serviço militar obrigatório” com base no salário contratual do empregado. Em ambas as situações, o empregador deverá cadastrar o afastamento antes de gerar a folha de pagamentos do mês. Embora não sejam pagos pelo empregador doméstico, esses afastamentos devem ser considerados na base de cálculo do FGTS.

3.3.1.7 Folha de pagamentos sem remuneração

Para meses em que o empregado não possuir remuneração, o empregador deverá realizar o cálculo da folha de pagamentos normalmente. Caso não exista

outro trabalhador cadastrado, não será gerado o DAE, pois como a base de cálculo estará zerada, não haverá tributos para serem recolhidos.

3.3.1.8 Folha de pagamento do décimo terceiro salário

O 13º salário é uma gratificação paga anualmente, em duas parcelas. O pagamento da primeira parcela deve ocorrer entre os meses de fevereiro e outubro, com o valor correspondente a metade do salário do mês anterior. Nenhum desconto é efetuado no cálculo da primeira parcela. A segunda deve ser paga até o dia 20 de dezembro, no valor da remuneração de dezembro. O recolhimento dos tributos se dará da seguinte forma: no DAE relativo à competência do adiantamento serão calculados os encargos INSS e FGTS da remuneração normal do mês acrescido do FGTS sobre o valor do adiantamento do 13º salário; na competência do décimo terceiro integral serão calculados os encargos do INSS e GILRAT sobre o valor total, gerando um DAE para pagamento até 07 de janeiro. Na folha de pagamentos relativa ao mês de dezembro, serão calculados os encargos relativos à remuneração do mês de dezembro acrescido do FGTS sobre o valor da segunda parcela do 13º salário e IRRF sobre o 13º salário, se for o caso.

Para os empregados mensalistas e quinzenalistas, o valor do 13º salário deverá considerar o salário contratual e a média da remuneração variável recebida naquele ano (horas extras, adicional noturno etc.).

Empregados admitidos no mesmo ano terão o 13º salário calculado de forma proporcional ao tempo de serviço até o mês de dezembro. O empregado deverá ter trabalho por no mínimo 15 dias dentro do mês para ter direito à fração correspondente ao mês integral. Se o empregado quiser receber o adiantamento, por ocasião das férias, deverá requerer no mês de janeiro do ano correspondente (artigo 2º, § 2º, da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965).

3.3.1.9 Encerramento das remunerações mensais

Para encerrar o cálculo da mensal, o empregador deverá acessar a aba “folha de pagamentos”, em seguida clicar em “lista de trabalhadores”, depois em “pagamentos e recebimentos” e por último clicar na opção “encerramento”. O sistema fará o direcionamento do empregador para uma tela onde será apresentado o resumo dos pagamentos incluídos na guia única.

É importante observar que o salário-família pago pelo empregador ao seu empregado juntamente com o salário do mês, será deduzido automaticamente do valor da Contribuição Previdenciária referente à competência, gerando uma compensação para o empregador.

3.3.1.10 Impressão de documentos referentes à folha de pagamentos

Após concluir o cálculo da folha de pagamentos, o empregador deverá imprimir o recibo de salário do empregado, onde irá constar todas as informações da folha de pagamento. A data de pagamento que estará no recibo, deverá ser preenchida pelo trabalhador. Junto com o recibo de pagamento de salário será emitido um relatório com o “Demonstrativo dos Valores Devidos” para o respectivo trabalhador, que detalha as bases de cálculo do FGTS e demais tributos declarados pelo empregador no momento do fechamento da folha de pagamento.

Além desses dois documentos, também será disponibilizado pelo sistema um relatório consolidado contendo todos os trabalhadores inseridos na folha de pagamento do mês.

Para imprimir esses documentos, o empregador deverá acessar novamente a aba de "Folha/Recebimentos e Pagamentos", clicar sobre a competência desejada e encontrará os links na parte inferior esquerda da tela.

Caso o empregador realizado o pagamento em algum mês de alguma remuneração com retenção de imposto sobre a renda na fonte, deverá fornecer á esse trabalhador o Comprovante de Rendimentos Pagos e de Imposto sobre a Renda Retido na Fonte. O prazo para a entrega desse documento é até o último dia útil do mês de fevereiro do ano subsequente ao dos rendimentos ou por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, se esta ocorrer antes da referida data. Esse documento pode ser encontrado acessando a aba "Folha/Recebimentos e Pagamentos" e clicando em informe de rendimentos.

3.3.1.11 Férias

Após doze meses trabalhados, o trabalhador terá o direito de gozar trinta dias de férias com o seu salário integral acrescido de um terço. A Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 130º define que em caso de faltas durante o período aquisitivo, o calculo proporcional dos dias será realizado obedecendo a seguinte regra:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

§ 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço. (CLT, artigo número 130)

3.3.1.12 Gestão de férias

Para programar as férias do seu empregado, o empregador deverá acessar a aba “trabalhador” e em seguida clicar em “férias”, nessa opção é possível realizar a programação de férias para trabalhador. O sistema permite que essa programação seja realizada com antecedência máxima de sessenta dias.

Na tela de férias do trabalhador, constaram as informações referentes ao período aquisitivo, total de dias de férias, quantidade de dias já programados, abono pecuniário e quantidade de dias disponíveis para a programação.

Seguindo as normas da CLT, artigo 133º incisos IV e II respectivamente, afastamentos previdenciários superiores a seis meses no curso do período aquisitivo, ainda que descontínuos e licença remunerada por mais de trinta dias irão impactar no período aquisitivo do empregado. Nessas situações o e-Social dará início a um novo período a partir da data de retorno do empregado.

3.3.1.13 Impressão dos documentos de férias

A comunicação ao funcionário sobre a data que ele irá sair de férias, deverá ser realizada com um mês de antecedência através do aviso de férias. Esse documento estará disponível para o empregador, no sistema do e-Social, em “modelos de documentos”.

Após a programação das férias, será exibida uma tela para informar os dados de pagamento e impressão do recibo. Para a base de cálculo das férias, o sistema utilizará as informações cadastradas anteriormente pelo empregador. De acordo com a CLT em seu artigo 145º o prazo legal para pagamento da remuneração de férias é até dois dias antes do início do seu período de gozo. O recibo de férias apenas será gerado, após o empregador informar a data de pagamento. O aviso e o

recibo de férias deverão ser emitidos em duas vias, uma para o empregador e outra para o empregado.

Após a geração do recibo de férias, o empregador continua obrigado a realizar o fechamento da folha de pagamentos do mês referente ao período de gozo, como também do mês em que foi realizado o pagamento da antecipação das férias.

3.3.1.14 Rescisão contratual

a) Aviso prévio

O aviso prévio é a comunicação formal sobre o interesse de uma das partes em encerrar a relação de trabalho. Deve ser de no mínimo 30 dias.

Aviso-prévio é a denuncia do contrato por prazo indeterminado, objetivando fixar o seu termo final. É ato que necessariamente deve ser praticado pela parte do contrato de trabalho que deseja rescindir o vínculo jurídico, e consiste numa manifestação desse propósito, mas também é denominado aviso-prévio o prazo remanescente da relação de emprego a ser observado pelas partes até o término da sua duração, como, ainda, aviso-prévio é o modo pelo qual é denominada uma indenização substitutiva paga em alguns casos à falta do cumprimento em tempo desse prazo (Nascimento, 2007, p. 810 e 811).

A parte que desejar rescindir o contrato deverá informar a sua intenção com 30 dias de antecedência, para empregados com até um ano de serviço para o empregador. Em casos que o trabalhador possuir mais de um ano de serviços prestados ao mesmo empregador, será acrescido três dias para cada ano, limitando-se em noventa dias o prazo máximo do aviso prévio (artigo 23º da Lei Complementar número 150, de 2015).

b) Desligamento de empregado

O empregador poderá realizar o registro da rescisão contratual através do e-Social, com até dez dias de antecedência. Para iniciar o cálculo da rescisão, será necessário acessar a aba “trabalhador” e em seguida clicar em desligamentos.

Ao entrar na tela de desligamento, o sistema irá solicitar algumas informações que deverão ser preenchidas, tais como o motivo e a data do desligamento, data do aviso prévio e o tipo de aviso prévio (indenizado ou trabalhado), e também se existe o desconto de pensão alimentícia sobre o valor que será calculado. Após o preenchimento dessas informações, o empregador deverá verificar se as verbas rescisórias calculadas pelo sistema estão corretas, caso seja necessário retificar alguma informação, será possível fazê-la manualmente.

Após o a conclusão do lançamento das informações, o empregador deverá clicar no botão “próximo”, verificar o resumo das informações e caso esteja tudo

correto, clicar no botão “concluir desligamento”. Na tela seguinte irá aparecer as opções para a impressão da guia de pagamento do FGTS bem como o termo de rescisão, que deverá ser impresso em duas vias. O prazo de pagamento da rescisão é o primeiro dia útil após o prazo do contrato com prazo determinado ou do aviso prévio, e nos demais caso até o 10º contado da data do desligamento. Após a conclusão do desligamento, é necessário que o empregador realize o fechamento da folha de pagamentos.

A Lei Complementar n. 150/2015, nada fala sobre a homologação de contratos encerrados após mais de um ano de trabalho. Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado acrescenta que (2016, p. 427):

A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece certo rito formal para o pagamento das rescisões contratuais relativamente a pactos com duração de mais de um ano de serviço; o pedido de demissão ou recibo de quitação rescisória somente será válido “quando feito com assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho” (art. 477, §1º, CLT). Não havendo na localidade tais órgãos homologadores, “a assistência será prestada pelo representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento destes, pelo Juiz de Paz (art.477, § 3º, CLT). O art. 500da Consolidação, por sua vez, estende similar rito homologatório aos empregados estáveis.

Esse rito formal fixado pela CLT não se aplica aos empregados domésticos, independentemente da duração de seus contratos (3 meses, 2 anos, 5 anos, 20 ou mais anos de duração). É que de maneira geral, antes da Lei Complementar n.150/2015, as regras da Consolidação das Leis do Trabalho não incidiam sobre a relação de empregado doméstica, conforme dispões o art. 7º, “a”, da mesma CLT –preceito que não foi revogado pela Constituição da república tendo sido por ela recepcionado (art. 7º, caput e parágrafo único, CF/88, inclusive após a EC n. 72/2013). Desse modo, regendo-se por lei especialíssima que não previa semelhante formalidade (vide silêncio relevante da Lei n. 5859, de 1972, mesmo depois das mudanças inseridas pelas Leis n. 10.208/2001 e n. 11.324/2006) e estando expressamente excluído das regras procedimentais e formais mais rigorosas da consolidação das Leis do Trabalho (art.7º, “a”, CLT), o empregado doméstico não passava, sua rescisão, pelo rito administrativo, sindical e congênere previsto para os demais empregados.

Esse quadro não se alterou com a Lei Complementar n. 150, publicada em 2 de junho de 2015, que determinou a aplicação subsidiária da CLT às relações empregatícias domésticas, respeitada, naturalmente a compatibilidade de institutos, regras e procedimentos (art. 19, LC n. 150). E o procedimento rescisório da CLT mostra-se extremamente burocrático e de difícil acesso para um mero empregador doméstico, preservando sua incompatibilidade com respeito a essa relação sócio-jurídica especial.

Na jurisprudência a cerca desse tema, temos que:

EMPREGADA DOMÉSTICA. HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO. DESNECESSIDADE. Não é obrigatória a assistência do Sindicato para validar o pedido de demissão de empregada doméstica, ainda que o vínculo seja de mais de um ano, porque não aplicável o artigo 477, § 1º, da CLT a esta relação de emprego. (TRT-5 - RecOrd: 00012913820125050038 BA 0001291-38.2012.5.05.0038, Relator: LÉA NUNES, 3ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 06/12/2013.)

3.3.1.15 Considerações sobre o e-social para o empregador doméstico

A chegada do e-social para o empregador doméstico, inicialmente não foi vista com bons olhos. Os empregadores achavam que era um sistema muito complicado e que apresentava erros, impossibilitando o cálculo dos tributos.

Como toda a implantação de um novo sistema, era necessário que alguns ajustes fossem realizados afim de gerar mais facilidades na geração da folha de pagamentos.

Essa ferramenta também chamada de Simples Doméstico, representou um avanço tecnológico na relação de trabalho doméstico. O fato das informações estarem todas em um único local facilita o controle por parte dos empregadores.

Outro ponto positivo é o envio das informações para o Governo Federal e a possibilidade real de redução de erros no cálculo dos salários e dos tributos relacionados à folha de pagamento do empregado doméstico. O sistema possibilita também o controle do período de férias, o que ocasiona uma possibilidade do empregador se programar com antecedência para o momento em que seu empregado estará gozando férias.

As demissões também ficaram mais simples. Através da ferramenta o empregador consegue fazer todo o processo rescisório de seu empregado mantendo os padrões estabelecidos pelo Ministério do Trabalho.

Além disso, o sistema disponibiliza diversos modelos de documentos afim de facilitar a vida do empregador doméstico, tais como:

- ✓ Modelo de contrato de trabalho
- ✓ Modelo de folha de ponto
- ✓ Modelo de recibo de vale transporte
- ✓ Acordo de prorrogação de jornada
- ✓ Acordo de compensação de jornada
- ✓ Acordo para adoção de jornada 12 x 36
- ✓ Acordo para acompanhamento em viagem

- ✓ Modelo de aviso prévio empregador
- ✓ Acordo de Redução do intervalo de alimentação
- ✓ Modelo de aviso de Férias
- ✓ Modelo de recibo de adiantamento 13º salário

Hoje, alguns anos depois de sua criação, o e-social é um programa em que a grande maioria dos empregadores já não encontram muitas dificuldades e conseguem realizar a apuração dos valores de forma tranquila em suas próprias residências.

4 DADOS SOBRE O TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL E O PERFIL PROFISSIONAL

Após um intenso debate na sociedade e muita pressão por parte dos movimentos sociais e sindicais, finalmente o Brasil deu início ao processo de correção referente às injustiças praticadas durante muitos anos com os empregados domésticos. Em 2013, esses trabalhadores foram incorporados ao art. 7º da Constituição Federal, passando a ter direito ao salário nunca inferior ao mínimo, jornada de trabalho com duração de 8 horas diárias, recebimento de horas extras, introdução de normas de saúde, higiene e segurança, proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão do trabalhador por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Diversas polêmicas foram criadas acerca da aprovação da Emenda Constitucional nº72/2013, mostrando que não houve um consenso sobre o assunto entre empregadores e empregados. O motivo principal derivou do fato do trabalho doméstico possuir uma especificidade que o diferencia dos demais empregados: suas atividades são realizadas dentro das residências, onde os contratantes são as próprias famílias. A maioria dos empregadores domésticos são famílias de classe média, que preferiam deixar tudo como estava, pois, argumentavam que as alterações trazidas pela Emenda Constitucional nº72/2013 além de encarecerem os custos com a contratação do empregado doméstico, também gerariam dúvidas sobre o procedimento correto para o pagamento dos direitos sendo necessária a contratação de um contador para auxiliar as famílias.

Por conta desse posicionamento dos empregadores, acreditava-se na elevação do número de desemprego e crescimento da informalidade na área do trabalho doméstico. Dessa forma, a lei iria gerar um efeito contrário ao que se propunha: ao invés de reparar os danos e proteger o trabalhador doméstico, ela iria reduzir as possibilidades de emprego, o que faria com que em algum momento esses trabalhadores se submetessem a condições menos favoráveis para manter o seu sustento.

De acordo com dados da Organização Internacional do trabalho – OIT, em 2013 o Brasil era o país do mundo com o maior número de empregados domésticos, 7,2 milhões de trabalhadores.

Uma pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, para o Jornal Folha de São Paulo (ROLLI, C., 2014) demonstrou que em um ano após a promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013, em seis regiões metropolitanas do país, houve um recuo de -2,7% no emprego de trabalhadores mensalistas entre junho de 2013 e junho de 2014. A mesma pesquisa também demonstrou um crescimento de 12% no número de diaristas.

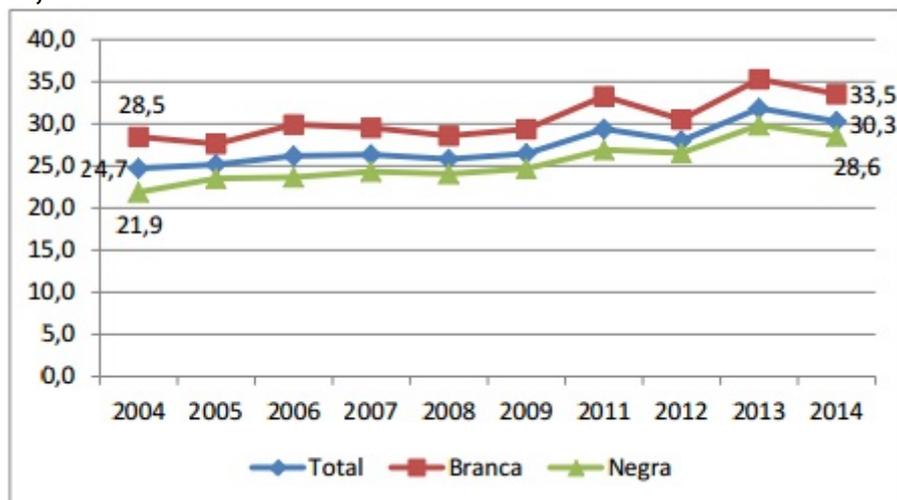
Em análise de dados fornecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicadas - IPEA aponta que a maioria das pessoas que desempenham essa atividade são mulheres e negras. De acordo com a Nota Técnica número 24:

O emprego doméstico segue sendo uma importante ocupação das trabalhadoras brasileiras, especialmente das mulheres negras. Significativa herança de nosso mal superado passado escravocrata, o arranjo de famílias de classes média e alta delegarem a realização de todas as tarefas domésticas de seus lares, incluindo o cuidado de crianças e adultos dependentes, a mulheres de classes baixas, em geral em situação bastante precária, está de tal forma enraizado em nossa sociedade e em nossa cultura que os avanços recentes em termos de conquistas de direitos para essa categoria geraram debates e desconfortos.

A Nota Técnica citada traz uma análise das mulheres no mercado de trabalho doméstico durante o período de 2004 a 2014 apresentando alguns gráficos que demonstram o perfil dessas trabalhadoras.

Gráfico 1

Proporção de trabalhadoras domésticas com carteira de trabalho assinada, por cor/raça. Brasil, 2004 a 2014

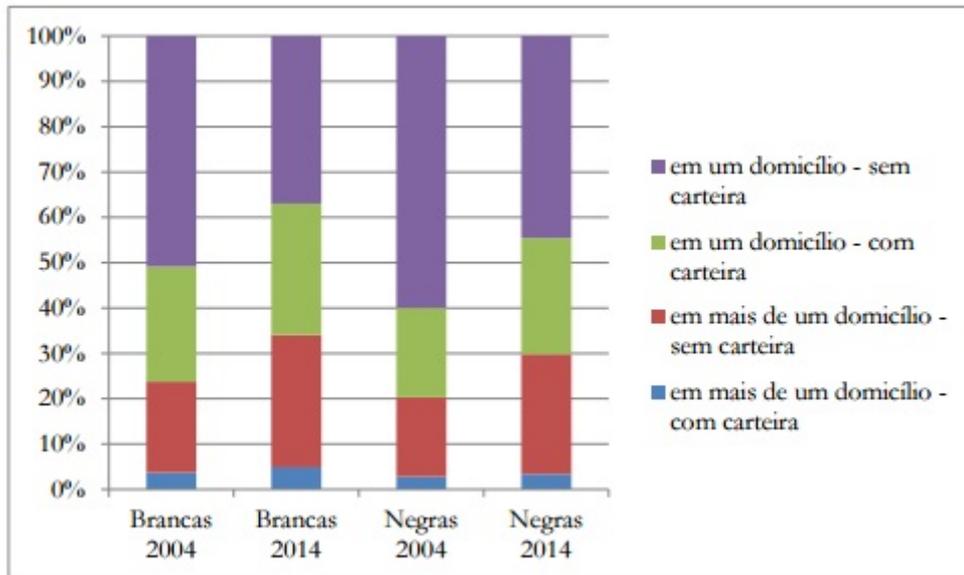


Fonte: Pnad/IBGE

Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC - Núcleo de Gestão de Informações Sociais

Gráfico 2

Distribuição percentual de trabalhadoras domésticas por tipo de trabalho (em um ou em mais de um domicílio) e acesso a carteira de trabalho, segundo cor/raça. Brasil, 2004 e 2014



Fonte: Pnad/IBGE

Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC - Núcleo de Gestão de Informações Sociais

Alguns anos após a entrada em vigor das novas regras, dados da ONG Doméstica Legal demonstravam que o nível de informalidade do trabalho doméstico se manteve inalterado no Brasil, com apenas 1,3 milhões de profissional com carteira assinada, ou seja, cerca de 20% do contingente total.

Diferentemente do ano de 2013, em 2015 a regulamentação da Lei Complementar nº 150/2015 apresentava previsões bem mais otimistas.

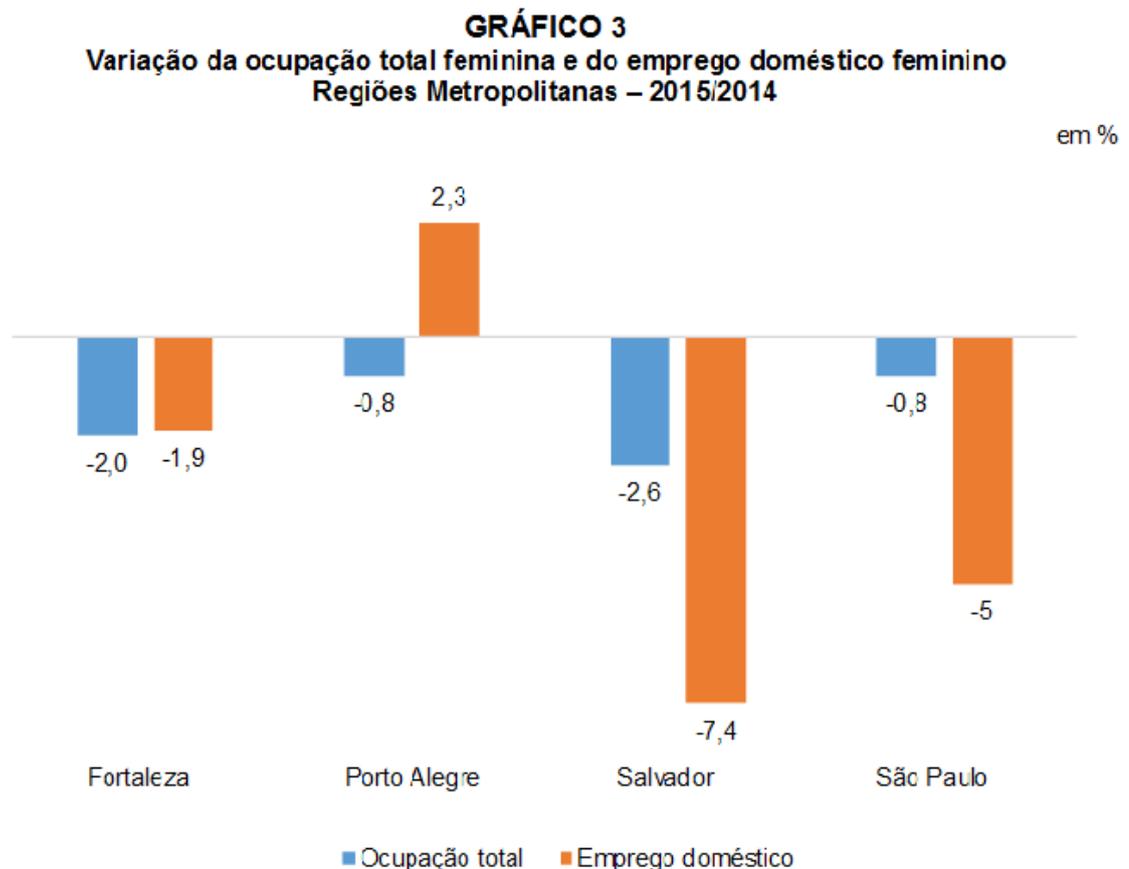
Para Mario Avelino, as mudanças na lei para os empregados domésticos a tornaram “justa, exequível e benéfica” tanto para empregado como para empregadores. “Houve uma desoneração nos custos previstos inicialmente para o empregador, quando se diminuiu o percentual de recolhimento do INSS, que era de 12% no texto aprovado pela Câmara, e agora é de 8%. Além disso a multa de 40% sobre o FGTS, em caso de demissão sem justa causa, foi substituída por uma alíquota de 3,2% que pode voltar para o empregador, caso a demissão ocorra por justa causa, disse.

Um ano após a regulamentação da Lei Complementar 150/2015, o número de empregadas com Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS apresentou um

aumento em mais de sete vezes. Passou de 190 mil, em junho de 2015, para 1,37 milhão, em maio deste ano, um crescimento de 621%. Tudo porque a nova lei tornou obrigatória a contribuição.

A Lei sancionada pela então presidenta Dilma Roussef, entre outros benefícios obrigou o empregador a conceder intervalo de almoço, pagar adicional noturno, reduzir a carga horária aos sábados e, principalmente, recolher o FGTS dos empregados domésticos. A Lei representa, além de respeito e proteção social, a melhoria do salário, benefícios e condições de trabalho dos empregados domésticos no Brasil.

Uma pesquisa divulgada pelo DIEESE, apresentou dados demonstrando a redução do número de empregados domésticos entre os anos de 2014 e 2015 em algumas regiões, conforme o gráfico abaixo:



Fonte: DIEESE, Seade, MTPS/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Nos tempos atuais, em meio à crise econômica que o Brasil vive neste, dados estatísticos demonstram o crescimento do número de trabalhadores domésticos no país. Esse aumento ocorre devido ao número de demissões em outras áreas profissionais. Para manter o sustento de suas famílias, os trabalhadores recorrerem ao trabalho doméstico como opção para auferir uma renda no final do mês. Segundo Cirmar Azeredo, coordenador de Trabalho e Rendimento do IBGE, “Ao longo da crise percebemos que pessoas que trabalhavam em outras atividades acabaram sendo levadas ao emprego doméstico por falta de opção”.

Para exemplificar em valores monetários os impactos das mudanças no bolso dos empregadores, observa-se a tabela abaixo elaborada com base no salário mínimo em vigor no país:

Tabela 01		
Percentuais de recolhimento do e-social		
EVENTO	REF.	DESCONTO
Salário Bruto (registrado na carteira)	30	R\$ 1.089,53
Desconto do INSS	8%	R\$ 87,16
Desconto do IRF		R\$ 0,00
Desconto do Vale Transporte	6%	R\$ 65,37
Salário Líquido		R\$ 937,00
INSS Empregador	8%	R\$ 87,16
Seguro Acidente de Trabalho	0,8%	R\$ 8,72
FGTS	8%	R\$ 87,16
Antecipação da Multa de 40% FTGS	3,2%	R\$ 34,87
Custo Mensal Total		R\$ 307,44

Em entrevista ao Portal Brasil em 27 de abril de 2016, a líder sindical Creuza Oliveira, referência na luta pelos direitos dos trabalhadores domésticos, comenta sobre o perfil dessas trabalhadoras domésticas, suas reações após a aprovação de Lei Complementar 150, de Junho de 2015 e a importância do debate sobre as questões dessa categoria de trabalhadores:

Recentemente o Ministério do Trabalho divulgou uma pesquisa em parceria com o Ipea que caracteriza o atual perfil das trabalhadoras domésticas no Brasil. Como você avalia a manutenção desse perfil que ainda reflete uma sociedade desigual para as mulheres e trabalhadoras negras?

Creuza Oliveira - O atual perfil das trabalhadoras domésticas continua sendo o de mulheres negras, porém mais velhas, já que as mais jovens estão tendo a oportunidade de estar em outro campo de trabalho, fazendo faculdade e disputando o primeiro emprego.

Nós, trabalhadoras, estamos tendo mais condições de nos informarmos. Temos mais acesso à informação, temos sindicato, que antes não tínhamos. Hoje, já se fala da Lei 150 nos meios de comunicação. As trabalhadoras estão mais escolarizadas, elas continuam sendo chefes de família, mães solteiras e ainda permanecem lutando pelo complemento da renda.

Como você avalia a reação das trabalhadoras domésticas e dos empregadores à aprovação da Lei das Domésticas?

Creuza Oliveira – Por parte das trabalhadoras foi positiva. Toda categoria agora tem contadas as suas horas trabalhadas, tem direito ao adicional noturno, ao seguro-desemprego e ao FGTS. Antes, a trabalhadora chegava lá no sindicato e perguntava "E o tempo?" [Tempo de serviço]. Não tínhamos esses direitos. Foi um avanço. E a categoria ficou muito feliz com isso.

Só não contávamos com o ódio dos patrões. Eles estavam acostumados com a Casa-Grande e Senzala, com a trabalhadora que morava no local de trabalho e estava 24 horas à disposição. Agora, o empregador tem de pagar a hora extra e adicional noturno. Isso para alguns deles é absurdo, apesar do valor ser muito irrisório.

O valor de 8% de FGTS para quem paga salário mínimo é R\$ 70,40; para quem paga R\$ 920 é de R\$ 73,60. Então os patrões estão reclamando do FGTS. Não é uma questão de dinheiro, mas de ódio de alguns porque estamos conquistando o direito de ter nossas filhas e netos na universidade, as trabalhadoras estão avançando.

Em uma profissão quase exclusivamente feminina, ainda em processo de conquista de direitos, qual a importância de um debate sobre os avanços e desafios da categoria das trabalhadoras domésticas no Brasil?

Creuza Oliveira – É importante um debate desse com as trabalhadoras domésticas e o ministro do Trabalho, ainda mais na Região Sul, para discutir o importante avanço no nível de escolaridade e as outras conquistas de nossa organização que já vinham acontecendo desde 1936, quando se iniciou a organização da categoria, com Dona Laudelina de Campos Melo.

Desde esse tempo, tivemos algumas conquistas, por exemplo, a carteira de trabalho que só tem 43 anos de direito e o direito ao benefício do INSS. Mas de 2003 para cá foi quando houve as conquistas mais significativas para nossa federação. Para nós, esse período foi importante para o fortalecimento da categoria.

O trabalho doméstico remunerado é composto em sua maioria por mulheres com idade entre 25 e 59 anos. No período de 2012 – 2015 a Pesquisa de Emprego e Desemprego do DIEESE evidenciou o envelhecimento da categoria, visto que, para as mulheres com mais idades, as alternativas de uma inserção diferente de emprego doméstico no mercado de trabalho apresentam maior dificuldade. Como os jovens hoje possuem uma maior possibilidade de qualificação, geralmente eles estão mais aptos para as exigências do mercado de trabalho. Outro fator relevante é que em muitas casa existe a preferência por empregadas domésticas mais experientes.

Esse tipo de atividade é historicamente marcado pelo baixo nível de escolaridade dos trabalhadores que a desempenham. O grande número de mulheres empregadas nessa área possui apenas o ensino fundamental completo ou o equivalente (alfabetizadas sem escolarização).

Apesar disso, como a população em geral, as mulheres que trabalham no emprego doméstico vêm elevando a sua escolaridade. O mercado de trabalho doméstico está ficando mais exigente e os seus trabalhadores necessitam acompanhar essas mudanças.

5 DIREITOS TRABALHISTAS NÃO CONTEMPLADOS PELOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS

Apesar de serem consideradas com responsáveis pelos maiores avanços nas questões relativas ao trabalho doméstico, a Emenda Constitucional número 72 de abril de 2013 e a Lei Complementar número 150, de junho de 2015 não foram capazes de garantir às empregadas domésticas todos os direitos trabalhistas previstos para as outras categorias de trabalhadores celetistas. A luta por direitos para a classe doméstica vem de muitos anos atrás. Registros mostram que durante o processo de criação da Constituição Federal, em 1988, a mão de obra doméstica já entrava em conflito com suas “patroas” em busca dos seus direitos. Em reportagem do Jornal Correio Brasiliense do dia 06 de Março de 1988, a então presidente da Associação das Donas-de-Casa do Distrito Federal, Vera Sant’Ana afirmava que não havia motivos para comemorar e completava:

"O que eu realmente gostaria de saber é das garantias das patroas, porque vai demorar um pouco até que as relações entre patroas e empregadas domésticas venha a ser meramente profissional. E preciso que as empregadas se conscientizem que a conquista de seus direitos devem estar associados suas qualificações e atribuições". (Correio Brasiliense, página 8, 1988)

Em resposta ao pronunciamento de Vera Sant’Ana, a presidente da Associação das Empregadas Domésticas comemorava os direitos que seriam assegurados pela Constituição Federal, de 1988 e afirmava que não bastava ser lei, era preciso que os direitos dos trabalhadores domésticos fossem cumpridos.

É fato que todo o empenho da classe doméstica para garantir condições dignas de trabalho, hoje apresenta resultados significativos, no entanto, ainda existem direitos a serem conquistados.

5.1 Piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho

O piso salarial é o menor salário que pode ser pago à um profissional no exercício de uma determinada função. A estipulação do valor leva em conta a complexidade e a extensão do respectivo trabalho.

No caso dos trabalhadores domésticos, o menor valor que pode ser pago a título de remuneração é o salário mínimo vigente no país. Ocorre esse tipo de categoria pode desempenhar diferentes atividades. De acordo com o programa desenvolvido pelo governo federal para o cálculo da folha de pagamentos dos trabalhadores domésticos, existem quarenta e dois cargos que podem estar

inseridos na categoria de domésticos, sendo eles: empregado doméstico nos serviços gerais, empregado doméstico arrumador, empregado doméstico, faxineiro, babá, passador de roupas, lavadeiro, caseiro, governanta de residência, mordomo de residência, cozinheiro do serviço doméstico, cuidador de pessoas idosas e dependentes, motorista no serviço doméstico, motorista particular, preparador físico, chefe de cozinha, subchefe de cozinha, supervisor de cozinha, dama de companhia, garçom, jardineiro, porteiro, vigia, secretário, enfermeiro, atendente de enfermagem no serviço doméstico, auxiliar de enfermagem, técnico de enfermagem, assistente social, fisioterapeutas, médicos, nutricionistas, fonoaudiólogos, psicólogos e psicanalistas, terapeutas ocupacionais, professores de educação infantil, professores do ensino fundamental, professores do ensino médio, administradores, contadores, economista doméstico, marinho de esportes, marinho de convés, piloto comercial de helicóptero, piloto de aeronaves.

Observa-se que alguns cargos necessitam de um aperfeiçoamento maior do que outros inclusive, alguns possuem seus próprios conselhos de classe. Nessa situação, não existe a possibilidade do pagamento dos salários serem realizados de maneira igualitária com relação ao valor. Dessa forma, caso o inciso V, do artigo 7º da constituição Federal passasse a englobar os empregados domésticos, seria possível mensurar de forma mais clara os pisos salariais para os cargos que podem ser incluídos na categoria de domésticos.

5.2 Participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei

Segundo Antonio J. Perez:

“A Constituição Federal de 5.10.1988 prescreve, em seu art. 7º, inciso XI, que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais a participação nos lucros ou resultados, desvinculada da remuneração e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei. Na seqüência desse mandamento constitucional vislumbra-se um estímulo de caráter sócio-jurídico às empresas que venham a implantar, com seus empregados, um plano de participação em seus lucros ou resultados, consubstanciado no art. 218, parágrafo 4º, da Constituição, que assim se enuncia:- “A lei apoiará e estimulará as empresas que invistam em pesquisa, criação de tecnologia adequada ao País, formação e aperfeiçoamento de seus recursos humanos e que pratiquem sistemas de remuneração que assegurem ao empregado, desvinculada do salário, participação nos ganhos econômicos resultantes da produtividade de seu trabalho”.

É possível perceber claramente que direito citado no inciso IX, do artigo 7º da Constituição Federal, é exclusivo para trabalhadores que desempenham as suas atividades em empresas que geram lucros.

Tais critérios estão em sentido oposto aos critérios que definem o trabalhador doméstico, explicitados na Lei Complementar número 150 de Junho de 2015 em seu artigo 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.”

Sobre o inciso IX, do art.7º da Constituição Federal de 1988, Luciano Martinez explica que:

As participações nos lucros ou resultados (PLR) e na gestão da empresa (PGE) fora, empreendidas, acompanhando a dinâmica da acumulação flexível, como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, Como os domésticos, por essência, não desenvolvem atividades lucrativas, não se pode falar em extensão dessas vantagens a eles.

Logo, não há o que se falar com relação a participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei para o empregado doméstico, uma vez que esse deve realizar as suas atividades em ambiente residencial de forma que a atividade desempenhada não possua finalidade lucrativa para o empregador.

5.3 Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva

No inciso XIV, da Constituição Federal de 1988, o legislador ao utilizar a palavra “ininterruptos” faz referência ao sistema de trabalho contínuo, quando não existem nenhum tipo de pausa para o descanso do trabalhador de apenas 15 minutos, onde esses somente poderá deixar seu posto de trabalho ao final do seu turno.

Esse tipo de jornada de trabalho acontece em empresa onde as atividades não podem parar. Nesses casos, a escala dos trabalhadores é dividida em turnos ininterruptos de seis horas. Caso haja algum tipo de interrupção para repouso e alimentação dos trabalhadores em consonância com os parâmetros legais, a jornada normal de cada turno poderá ser de oito horas.

De acordo com o a Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 67º parágrafo único, para a adoção desse sistema é necessária a elaboração de uma escala de revezamento. Para a elaboração dessa escala, será necessária a existência de cinco turmas de trabalho, sendo quatro turmas se revezando durante 24 horas, com seis horas cada turma, e uma turma de folguista para trabalhar nos dias de repouso das outras turmas.

Na grande maioria das atividades permitidas aos empregados domésticos, não existe a necessidade de realização durante as vinte e quatro horas do dia. Casos específicos como o dos cuidadores de idosos ou de pessoas adoentadas, pode ser que haja a necessidade de acompanhamento durante todo o dia. Atualmente para essas situações, os empregadores estão contratando os seus empregados na escala 12 x 36, onde o trabalhador trabalha por doze horas seguidas e descansa por trinta e seis horas. A adoção da Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento seria uma opção mais onerosa para o empregador doméstico que a escala atualmente utilizada em casos onde existe a necessidade da prestação contínua do serviço.

5.4 Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei

A proteção ao trabalho da mulher é um direito previsto na Constituição Federal de 1988, artigo 7º inciso XX, que visa garantir às mulheres acesso às mesmas oportunidades de trabalho que os homens, afim de que toda e qualquer discriminação por gênero sexual seja afastada das relações de emprego. Uma das possíveis formas para combater a discriminação é a criação projetos, leis e ações que incentivem a contratação das mulheres.

Como forma de proteger as mulheres, a Lei 2.029, de 13 de abril de 1995, proibiu a exigência de atestados médicos e de esterilização, para evitar a discriminação com as gestantes no ato da admissão ou no curso da relação de trabalho. Em maio de 199, a lei 9.799, alterou o artigo 377ª da Consolidação das Leis do trabalho, que passou a vigorar da seguinte forma:

Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação contra a Mulher
Art. 373A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Em relação ao incentivo da contratação de mão de obra feminina, até o momento nada foi feito pelo Governo.

A classe dos trabalhadores domésticos, predominantemente composta por mulheres, não está amparada por esse inciso da Constituição. O legislador, ao elaborar a Lei complementar 150, de junho de 2015, estranhamente não ampliou esse direito às trabalhadoras. Uma vez que as domésticas mantêm relações de emprego com seus empregadores, possuindo registro na Carteira de trabalho e pagamento das tributações, não há motivos para que elas estejam não estejam incluídas nesse dispositivo legal que visa reduzir a discriminação.

5.5 Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei

“São consideradas atividades insalubres aquelas que exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos chamados limites de tolerância mínimos, que são fixados por lei. Aquelas atividades ou operações que provocam o desencadeamento de agentes agressivos à saúde do trabalhador, acima dos limites de tolerância previstos na legislação, ensejam o recebimento do adicional de insalubridade pelo trabalhador. Os limites de tolerância mínimos, para caracterização da insalubridade e o minucioso quadro das atividades insalubres, foram instituídos pela Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978, e suas alterações e acréscimos posteriores. Ressalte-se que os limites de tolerância são fixados em função da natureza e da intensidade do agente agressor, bem como do tempo de exposição do trabalhador aos seus efeitos. Além disso, em alguns casos, a insalubridade pode resultar da natureza da atividade desenvolvida ou das condições e métodos de trabalho. [...]

Por outro lado, são consideradas atividades ou operações perigosas as que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos, em condições de risco acentuado. [...]

Atualmente, as atividades e operações perigosas são disciplinadas pela Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978, e seus acréscimos e alterações posteriores” (Celso Ribeiro Bastos ,1989, p. 474)

A Lei Complementar número 150, de junho de 2015 não estabelece qualquer tipo de regulamentação no que diz respeito aos adicionais de insalubridade e periculosidade para o empregado doméstico. Embora as Leis de Segurança do Trabalho previstas na Constituição e regulamentadas pelas Normas Regulamentadoras tenham sido estendidas aos trabalhadores domésticos, essa categoria continua sem o direito ao recebimento desses adicionais. Para que os riscos da profissão fossem abordados de maneira mais clara, seria necessária a criação de normas regulamentadoras de higiene, saúde e segurança específicas para os trabalhadores domésticos.

Os domésticos não foram destinatários do direito social constante do inciso XXIII do art. 7º do texto constitucional brasileiro. Perceba-se que o mencionado inciso – que garante o direito de adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei – não consta do parágrafo único do referido art. 7º da Constituição. Apesar disso, garante-se às trabalhadoras do lar, o direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho. Verifica-se, portanto, situação em que se nega, por omissão, apenas a monetização do risco, mas não a proteção contra ele. (MARTINEZ, Luciano, Curso de Direito do Trabalho, 2015, p. 234)

De modo geral, tem-se que o ambiente domiciliar encontra-se enquadrado no grau um e dois. Dessa forma, não comporta este tipo de risco, quer insalubre ou perigoso, caso contrário o próprio empregador estaria exposto.

5.6 Proteção em face da automação, na forma da lei

Os constantes avanços no cenário tecnológico vêm causar em algumas categorias de trabalhadores um grande problema: o número elevado de demissões. Diariamente é possível perceber que vários postos de trabalho antes ocupados por pessoas, hoje estão sendo substituídos por máquina.

Existem no mercado várias máquinas para substituir o trabalho humano durante os afazeres domésticos, como por exemplo, máquina de lavar roupas, máquina de lavar e secar louças, máquina para passar roupas, enceradeiras elétricas, entre várias outras...

Seguindo a linha da tecnologia, automação residencial promete proporcionar aos seus usuários, conforto, otimização do tempo causado pela diminuição das tarefas rotineiras e principalmente pela segurança e seus aspectos.

Estariam as empregadas domésticas ameaçadas pela chegada de robôs domésticos?

No Brasil possivelmente não. Apesar de a população apreciar os avanços tecnológicos, a cultura do povo brasileiro valoriza o contato com as pessoas.

Os empregados domésticos não contemplam o direito a proteção em face da automação, pois esse regramento é visto como algo voltado para as indústrias.

5.7 Ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho

O inciso XXIX, do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, determina o prazo de dois anos, iniciado a partir do encerramento do contrato de trabalho, para que o trabalhador possa ingressar com processo judicial, reclamando eventuais créditos trabalhistas de que se julgue credor, relativos aos últimos cinco anos trabalhados. Em casos em que o contrato de trabalho continua vigorando, o trabalhador pode reclamar a qualquer momento os seus possíveis créditos trabalhistas relativos aos últimos cinco anos trabalhados.

Esse direito trabalhista não foi estendido aos empregados domésticos, no entanto observa-se que a adoção dessa norma está sendo praticada pela jurisprudência, uma vez que ela deve ser aplicada para todos os trabalhadores urbanos e domésticos, sem exceção a nenhuma classe.

Em que pese o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, quando enumera os direitos estendidos aos trabalhadores domésticos, não fazer menção expressa ao inciso XXIX, tem-se que o prazo prescricional de cinco anos até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho é norma geral, dirigida a todos os trabalhadores. De fato, não há exceção expressa quanto aos domésticos na Constituição Federal, tampouco na legislação infraconstitucional. Recurso de Revista conhecido e não provido. (RR - 816/2000-721-04-00.8, Relator Ministro: José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, data de Julgamento: 05/03/2008, 2ª Turma, Data de Publicação: 04/04/2008)

Possibilitando a adoção da norma por analogia, verifica-se o artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho:

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público".(Artigo 8º, Consolidação das Leis do Trabalho).

5.8 Proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos

É vedada constitucionalmente a discriminação entre as formas de trabalho manual, técnico ou intelectual, desde que presentes os requisitos da relação de emprego, está deverá ser reconhecida.

O princípio consubstanciado no inciso XXXII visa proibir que, por se tratar de trabalho manual, o trabalhador fique sujeito a regime jurídico diverso do aplicável, na mesma categoria profissional, ao exercente de função técnica ou intelectual, e vice-versa. Ele não tem por finalidade a aplicação uniforme dos mesmos direitos e obrigações a todos os trabalhadores, de todas as profissões e categorias profissionais. O que pretende – em norma dirigida ao legislador, aos protagonistas da negociação coletiva, aos árbitros e juízes do trabalho – é que, na regulamentação de determinada matéria, não se distinga entre os trabalhadores manuais, técnicos e intelectuais. Por exemplo: o servente, o torneiro mecânico, o datilógrafo e o gerente de recursos humanos de uma empresa metalúrgica estão sujeitos ao mesmo regime jurídico aplicável a essa atividade econômica. (Arnaldo Süssekind, p. 484).

Os trabalhadores domésticos, que na grande maioria das vezes exercem trabalhos manuais e em raras vezes técnico, não estão amparados pelo referido inciso constitucional. Encontram-se amparados pelo artigo 461 da CLT “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”.

5.9 Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso

O trabalhador avulso não tem vínculo empregatício por prestar serviço a vários tomadores, porém a Constituição Federal de 1988 garante os mesmos direitos aos trabalhadores que possuem vínculo permanente.

Diante dessa igualdade, algumas dúvidas surgem sobre a aplicação de determinados institutos a essa categoria, visto que, a isonomia deve ser respeitada no que couber.

A Lei Maior, no inciso XXXIV do art. 7º, preceitua a igualdade de direitos entre o trabalhador avulso e o empregado. Trata-se de mera fantasia, pois a norma jurídica não tem o condão de solucionar o impossível. Essa pretendida isonomia há de ser respeitada no que couber. Como, por exemplo, assegurar ao trabalhador avulso a indenização por despedida arbitrária ou o aviso prévio de despedida, se, não sendo ele empregado, jamais poderia ser despedido. Como garantir-lhes participação nos lucros, nos resultados ou na gestão das empresas tomadoras dos serviços, se entre estas e os trabalhadores escalados estabelece-se relação jurídica efêmera?(SUSSEKIND, Arnaldo, p. 103)

Esse inciso não é aplicável ao trabalhador doméstico. A CRFB/1988 igualou estas duas categorias, “com vínculo permanente e avulso” tendo em vista principalmente os trabalhos portuários, onde trabalhadores avulsos ligados a seus sindicatos respondem chamadas e ficam a disposição para trabalhos que surgirem naquele dia, tendo os mesmos direitos que o trabalhador normal como férias, FGTS etc.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho procurou demonstrar a evolução do trabalho doméstico partindo do período escravocrata até os dias atuais. Ao longo dos séculos, foram inúmeras as dificuldades encontradas por esses trabalhadores para conseguirem exercer as suas atividades de forma digna.

As mudanças jurídicas com relação ao trabalho doméstico ocorreram de forma muito lenta, sendo que uma mudança substancial somente pode ser percebida com a Emenda Constitucional nº 72/2013. O Brasil começava as ações para apagar os resquícios da escravidão e seguia rumo à valorização desses trabalhadores.

A democracia tem como seu principal objetivo, consolidar a cidadania, gerando a igualdade e a inserção social de todas as pessoas. Ao serem iniciadas as mudanças com relação à atividade doméstica, foi iniciada também uma mudança de conceito e mentalidade na sociedade brasileira.

Como tudo que é mutável, a justiça precisa passar por alterações para que possa evoluir sempre e estar de acordo com as necessidades dos cidadãos.

Nesse sentido, a Lei complementar nº 150/2015 garantiu quase todos os direitos presentes do art. 7º da Constituição Federal aos empregados domésticos. Essa Lei é um marco na história dessa classe de trabalhadores.

Com essas mudanças muitas famílias tiveram que realizar ajustes em seus orçamentos a fim de manterem seus empregados domésticos que passaram a possuir direitos como a limitação da jornada de trabalho e o direito ao pagamento de horas extras. Também passou a existir a possibilidade de um banco de hora, visando a compensação destas mediante acordo escrito entre empregado e empregador. Além disso, foi incluído o depósito obrigatório por parte do empregador a título de FGTS no percentual de 8%, durante todos os meses de trabalho, na conta vinculada do empregado em casos de demissão sem justa causa.

Entre outras mudanças, a Lei Complementar nº 150/2015 representa também um avanço tecnológico para a relação de trabalho doméstico, o e-Social para o empregador doméstico. Através dessa ferramenta o empregador calcula o valor de todas as contribuições mensais e as recolhe em uma única guia de pagamento.

O sistema criado pelo governo também permite o cálculo da folha de pagamentos, férias, afastamentos e demissões. Essa tecnologia permite a simplificação do processo de cálculo de valores das relações de trabalho doméstico.

Muitas mudanças aconteceram com o passar dos anos, no entanto alguns direitos presentes no art. 7º da Constituição Federal não foram ampliados aos empregados domésticos, impossibilitando uma equiparação completa entre trabalhadores urbanos, rurais e domésticos.

Conforme o exposto no capítulo 5, nem todos os incisos presentes no art. nº 7º da Constituição Federal poderão ser contemplados pelos empregados domésticos. Não há o que se sobre o direito a participação nos lucros e resultados, uma vez que o empregado doméstico não pode realizar atividades com finalidades lucrativas.

Outro direito pendente diz respeito aos adicionais de insalubridade e periculosidade. Levando em consideração que os empregados domésticos não encontram-se expostos a produtos altamente químicos, eles não estão expostos aos riscos. Casos estivessem, o seu empregador também estaria. As atividades domésticas em geral não são consideradas perigosas e por conta disso, esses trabalhadores também não possuem direito a esse adicional no valor do salário mensal.

Diretamente ligada aos adicionais de periculosidade e insalubridade, está a redução de riscos de trabalho através de normas de higiene, saúde e segurança. Esse direito está assegurado aos trabalhadores domésticos, no entanto nenhuma norma específica foi criada até o momento para regular as atividades desses empregados.

Os trabalhadores domésticos não possuem todos os direitos já assegurados para os trabalhadores urbanos e rurais, mas já é possível perceber mudanças significativas para esses trabalhadores.

Aos poucos a sociedade caminha para se libertar de vícios oriundos do período de escravidão. Além dos direitos jurídicos, existe a necessidade de que os trabalhadores domésticos conquistem o mesmo respeito que as demais profissões possuem.

Essa classe de trabalhadores exerce funções de grande importância para muitas famílias e não existem motivos para que a sociedade permaneça discriminando e minimizando esses trabalhadores.

7 REFERÊNCIAS

ASSUMPÇÃO, Luiz Felipe Monsore De. A EC Nº 72 E AS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL: O PARADIGMA CELETISTA E O PROBLEMA DA FIXAÇÃO E CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO. **Revista TST**, [S.L.], v. 79, n. 4, p. 132, dez./mar. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/55990/007_assumpcao.pdf?sequence=1>. Acesso em: 01 fev. 2017.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Comentários à constituição do brasil**. São Paulo: Saraiva, 1989.

BELFORT, Fernando José Cunha. **Do empregado e do empregador doméstico**. São Luís: [s.n.], 1999.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Lei de 13 de setembro de 1830**. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei_sn/1824-1899/lei-37984-13-setembro-1830-565648-publicacaooriginal-89398-pl.html>. Acesso em: 05 mar. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 4 ed. São Paulo: Ltr, 2005.

E-SOCIAL. **Manual de orientação do e-social para o empregador doméstico**. Disponível em: <http://www.esocial.gov.br/doc/manual_de_orientacao_do_esocial_para_o_empregador_domestico.pdf>. Acesso em: 06 mar. 2017.

GONÇALVES, Emílio. **Manual de prática processual trabalhista**. [S.L.]: Ltr, 1989.

JUSBRASIL. **Agravo de instrumento. recurso de revista. empregada doméstica. dispensa por justa causa. abandono de emprego. decisão denegatória. manutenção**. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24596000/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-1475002420075010244-147500-2420075010244-tst>>. Acesso em: 23 fev. 2017.

JUSBRASIL. **Empregada doméstica. dispensa imotivada. aviso prévio. ausência de cumprimento. desconto. possibilidade**. Disponível em: <<https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8716493/rops-889200201310007-df-00889-2002-013-10-00-7>>. Acesso em: 23 fev. 2017.

JUSBRASIL. **Previdenciário. concessão de auxílio-doença. empregada doméstica. recolhimento de contribuições. responsabilidade. carência. incapacidade laborativa total e temporária. retroação da incapacidade á data do requerimento**. Disponível em: <<https://trf-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1251673/apelacao-civel-ac-36668>>. Acesso em: 21 fev. 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. [S.L.]: Saraiva, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 22 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

NORMAS LEGAIS. **Caseiro que exerce atividade produtiva em sítio familiar não é empregado doméstico**. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/trab/1trabalhista100907.htm>>. Acesso em: 17 jan. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: ESCRITÓRIO NO BRASIL. **Trabalho doméstico no brasil**. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/pub/trabalho%20domestico%20brasil_568.pdf>. Acesso em: 05 mar. 2017.

PALÁCIO DO PLANALTO PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Constituição da república federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 19 jan. 2017.

PALÁCIO DO PLANALTO PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Decreto-lei nº 4.785, de 5 de outubro de 1942**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del4785.htm>. Acesso em: 03 mar. 2017.

PALÁCIO DO PLANALTO PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm>. Acesso em: 19 jan. 2017.

PALÁCIO DO PLANALTO PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Lei 10.208, de 23 de março de 2001**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10208.htm>. Acesso em: 19 jan. 2017.

PALÁCIO DO PLANALTO PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Lei 5.889 de 8 de junho de 1973**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm>. Acesso em: 10 jan. 2017.

PALÁCIO DO PLANALTO PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Lei complementar nº 150, de 1 de junho de 2015**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm>. Acesso em: 10 jan. 2017.

PORTAL BRASIL. **Creuza Oliveira, uma trabalhadora doméstica no brasil**. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/04/creuza-oliveira-uma-trabalhadora-domestica-no-brasil>>. Acesso em: 28 fev. 2017.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Carência**. Disponível em:

<<http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/informacoes-gerais/carencia/>>. Acesso em: 19 jan. 2017.

SEGURANÇA DO TRABALHO. É obrigatório ppra e pcmso para empregado doméstico? Disponível em: <<http://segurancadotrabalhonwn.com/e-obrigatorio-ppra-e-pcmso-para-empregado-domestico/>>. Acesso em: 27 fev. 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Curso de direito do trabalho**. 3 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TRABALHADORAS DOMÉSTICAS. Pec das domésticas. Disponível em: <http://www.fundosocialelas.org/trabalhadoras_domesticas/>. Acesso em: 27 fev. 2017.

TRABALHO DOMÉSTICO. Obrigações do(a) empregador(a) doméstico(a). Disponível em: <<http://www.trabalhodomestico.ba.gov.br/>>. Acesso em: 10 fev. 2017.

VILLATORE, Marcos Antônio César. **Inovações no direito do trabalho doméstico**. 1 ed. [S.L.]: Juruá, 2016.