

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA



**O IMPACTO DA NOVA ORDEM LEGISLATIVA NA VIDA DO
TRABALHADOR DOMÉSTICO**

VICTOR HUGO SOARES COSTA

**BRASÍLIA-DF
2016**

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

**O IMPACTO DA NOVA ORDEM LEGISLATIVA NA VIDA DO
TRABALHADOR DOMÉSTICO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade de Direito da
Universidade de Brasília como pré-
requisito para a obtenção do Título de
Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora Doutora Érica
Fernandes Teixeira Brasil Paez

BRASÍLIA-DF

2016

VICTOR HUGO SOARES COSTA

**O IMPACTO DA NOVA ORDEM LEGISLATIVA NA VIDA DO
TRABALHADOR DOMÉSTICO**

Monografia aprovada como requisito para obtenção do título de bacharel em Direito
pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília – UnB, pela banca
examinadora composta por:

Professora Doutora Érica Fernandes Teixeira Brasil Paez

Orientadora

Mestranda Virna Rebouças Cruz

Membro da Banca Examinadora

Mestranda Raissa Roussenq Alves

Membro da Banca Examinadora

RESUMO

Em 1º de junho de 2015, foi publicada a Lei Complementar nº 150, que compõe, conjuntamente com Emenda Constitucional 72/2013, uma nova ordem legislativa que passa a regular o trabalho doméstico, que por muitos anos foi excluído da proteção legislativa e constitucional conferida ao empregado celetista. Com a finalidade de analisar o impacto e amplitude das alterações no trabalho doméstico, o presente trabalho discorrerá sobre a história das conquistas legislativas do trabalho doméstico, a aplicação dos princípios protetivos ao trabalhador e os seus benefícios econômicos, políticos e sociais, interpretará a nova ordem legislativa, percorrendo os dispositivos constitucionais e ordinários para entender o efetivo exercício do trabalho doméstico, composto de novos sistemas, direitos ao trabalhador e facilidades concedidas ao empregador para cumprimento das obrigações. Demonstrar-se-á que o trabalhador doméstico formalizado está em situação jurídica similar ao trabalhador urbano, mas que a informalização do trabalho doméstico brasileiro mitiga o potencial impacto da nova ordem legislativa, que garante o mínimo para a efetivação do trabalho digno.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalhador doméstico. Exclusão legislativa. Equiparação ao trabalhador celetista. Lei Complementar 150/2015. Emenda Constitucional 72/2013. Princípios Trabalhistas. Proteção ao trabalhador. Informalização. Exclusão social. Impacto mitigado.

SÚMARIO

INTRODUÇÃO.....	7
1) A evolução histórica do trabalho doméstico.....	9
1.1) Trabalho doméstico escravo	9
1.2) Locação de serviços	10
1.3) CLT e exclusão do Trabalhador Doméstico	12
1.4) Lei 5.859/72 e Vale-Transporte	14
1.5) Constituição de 1988.....	14
1.6) Alterações na Lei 5.859/72	16
1.7) A Emenda Constitucional 72/2013	18
1.8) Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho.....	20
2) Função do Direito do Trabalho na efetivação da justiça social.....	22
2.1) Princípios do Direito do Trabalho.....	24
2.2) Princípio da proteção	25
2.3) Princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas	27
2.4) Princípio da continuidade da relação de emprego.....	28
2.5) Princípio da Primazia da Realidade	32
3) A Lei Complementar 150/15	36
3.1) Alterações trazidas pela Lei Complementar 150/2015	36
a) Novo conceito de empregado doméstico	36
b) Limitação da jornada de trabalho e compensação de horas	37
c) Jornada de 12 horas trabalhadas por 36 horas de descanso.....	37
d) Férias	38
e) Contrato por tempo determinado.....	39
f) Anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social e prova do trabalho doméstico	40
g) Registro de Horário e intervalos.....	40
h) Remuneração do empregado doméstico.....	41
i) Regime do FGTS.....	44
j) Aviso prévio	44
k) Licença-maternidade	45
l) Seguro-desemprego	46
m) Justa Causa	48

n) Simples Doméstico.....	49
o) Redom	50
4) A Situação do Trabalhador Doméstico.....	52
CONCLUSÃO.....	58
BIBLIOGRAFIA	60

INTRODUÇÃO

O trabalho doméstico ocupa importante espaço na economia mundial, representando 3,6% do trabalho assalariado. No entanto, esta classe tem sido invisível aos órgãos legisladores e trabalhistas ao longo dos anos. A esta classe foram negados direitos fundamentais como salário mínimo, limitação da jornada de trabalho e férias remuneradas.

Nacionalmente, a figura do empregado doméstico teve suas origens no período escravocrata, quando o africano, o índio e seus descendentes nascidos desraizados de suas origens eram tratados como mercadoria, completamente desprovidos de proteção das vontades de seus senhores. Apesar do afastamento do modelo escravocrata a partir dos anos 1800, o trabalho doméstico perpetuou-se como sinônimo de trabalho sem qualificação, ausente de qualquer fiscalização, regulamentação e proteção estatal. Sendo assim, perpetuou-se no país a cultura exploradora do trabalho doméstico.

Houve um longo período de exclusão jurídica do empregado doméstico, como denominam Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado em sua obra *O Novo Manual do Trabalho Doméstico*, que não foi amparado pela Consolidação das Leis Trabalhistas e os princípios que cercam o contrato de trabalho celetista. De forma tímida, alguns direitos mínimos, insuficientes foram garantidos nos anos 70 e 80, como a anotação na CTPS e o vale-transporte.

Somente após a promulgação da Constituição de 1988 foi que o trabalhador doméstico teve acesso aos direitos mínimos de exercício de um trabalho digno, sendo que outros direitos foram concedidos por alterações como a da Lei 11.324/2006.

A partir de 2015, com a edição da Lei Complementar 150/2015 se juntando à Emenda Constitucional 72/2013, passou a vigorar uma nova ordem jurídica regulamentando o trabalho doméstico brasileiro. Seguindo a preocupação da Organização Internacional do Trabalho com a exclusão praticada por diversas nações, foram criados os dois dispositivos que garantem direitos equivalentes ao trabalhador doméstico, em comparação com o urbano.

No capítulo 1 deste trabalho, será estudada a origem do trabalho doméstico no Brasil e sua evolução, bem como as regulamentações constitucionais e ordinárias que incidiram sobre este labor, a fim de compreender a exclusão histórica e como foram conquistados os direitos que hoje vigoram.

No segundo capítulo, o foco será a demonstração da proteção conferida ao empregador que está sujeito aos princípios trabalhistas, traduzido nas normas protetivas ao trabalhador,

que é o polo fraco da relação entre as partes. Independente das peculiaridades, os princípios protetivos devem chegar a qualquer classe, possibilitando o trabalho digno.

A nova Lei dos Domésticos será analisada no capítulo terceiro, que tem o escopo de evidenciar os novos direitos conferidos ao trabalhador, além da regulamentação de garantias conquistadas em 2013, com Emenda Constitucional 72, entre outros benefícios do dispositivo.

No último capítulo, será feita a análise do recente impacto da nova ordem legislativa no trabalho doméstico, utilizando dados do IBGE, que fornecerão as mudanças criadas na relação de emprego doméstico e no perfil do trabalho doméstico.

O conjunto do trabalho tem o objetivo de fornecer ao leitor uma visão do impacto das mudanças legislativas na cultura, economia e sociedade brasileiras, apresentando os obstáculos enfrentados na garantia de dignidade ao trabalhador doméstico.

1) A evolução histórica do trabalho doméstico

1.1) Trabalho doméstico escravo

O trabalho doméstico, conceituado pela Lei Complementar 150/2015 como “serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou família, no âmbito residencial destas”, tem suas origens no período colonial. Este labor era exercido pelos escravos africanos, homens, mulheres e crianças, que serviam os senhores em todo tipo de serviço trabalhando como jardineiros, mucamas, amas de leite, costureiras, aias, pajens, cozinheiros, também cuidavam dos filhos dos senhores, transmitiam recados, serviam à mesa, recebiam as visitas e etc. As condições de trabalho não eram favoráveis, já que os escravos trabalhavam pela sua alimentação, que consistia nos restos de comida deixada pelos patrões e por um lugar pra dormir e morar, lugar este precário e pouco frequentado, já que as jornadas de trabalho consistiam em mais de 18 horas diárias.

O serviço doméstico era visto como desonroso e como tal, só poderia ser exercido por pessoas de cor negra, principalmente mulheres, que era o grupo de pessoas menos favorecido e considerado como fraco e desprezível à época. Não havia direito à folga e ficar doente não era uma opção. Além disso, eram comuns os abusos sexuais aos quais as escravas se sujeitavam diariamente, satisfazendo os desejos dos seus senhores e filhos.

Não havia qualquer tipo de regulamentação desse serviço, sendo a única opção destes trabalhadores se sujeitar ao regime escravocrata, onde não havia qualquer preocupação com direitos básicos e dignidade da pessoa humana.

Nos últimos anos da escravidão no Brasil, quando o modelo escravocrata começa a se enfraquecer, a classe dirigente começa a sentir a necessidade de regulamentar o trabalho escravo. O Ministro da Justiça da época viu a necessidade de “moralizar a classe dos servidores domésticos e garantir o bem estar da população que lhes proporciona meios de subsistência”. (GRAHAM, 1860-1910). Com esta declaração, vê-se o primeiro esforço em formalizar esta relação que há anos ocorria de maneira informal.

A regulamentação nesse período tinha como objetivo identificar os trabalhadores, saber da sua condição de saúde, lugar de nascimento e moradia, vinculá-las ao trabalho permitindo fiscalização de um membro superior e coletar informações suficientes a fim de que o Estado pudesse solucionar os conflitos. A Lei vinha tentar solucionar os conflitos existentes na época de transição entre trabalho livre e escravos, exigindo do obreiro o perfil dócil, submisso, ordeiro, higiênico.

Em Salvador, é aprovado, em 30 de dezembro de 1886, o primeiro projeto de “Posturas sobre locação e serviço doméstico” que determinava que pessoas “livres ou libertas”, cozinheiros, copeiros, lacaios, cocheiros, jardineiros, moços de hotel, casas de pasto e hospedarias, costureiras e engomadeiras, amas secas e amas de leite, e pessoas “de qualquer serviço doméstico” a se inscreverem na Secretaria de Polícia, como criados, quando desejassem prestar serviços em troca de salários. O projeto ainda exigia nacionalidade, proibia a inscrição de pessoas não vacinadas, que sofriam de moléstia contagiosa ou repugnante, daquele contra quem houvesse processo criminal, enquanto não provasse inocência, além do menor, sem autorização do responsável e da mulher, sem autorização do marido. Em Recife, no dia de 19 de julho de 1887 é aprovado similar projeto.

Nos dois projetos, percebe-se que o abandono do “emprego” não era facultativo ao empregado, pois sem as justas causas, que seriam: falta de pagamento, enfermidade grave, maus tratos e exigência de serviço não ajustado, ofensivo à lei e contrário aos bons costumes, estes seriam sujeitos a pesadas multas e prisão. O objetivo principal não era, portanto, conceder direitos básicos e inerentes a uma condição digna de vida aos novos trabalhadores domésticos livres. O foco das regulamentações era controlar e fixar os novos trabalhadores, freando a “vagabundagem”.

Apesar de instaurada em 1888, a Lei Áurea teve pouco impacto nas relações entre trabalhador e empregador, já que a norma foi editada para confirmar uma ordem já estabelecida. Igualando negros a brancos, quanto à sua liberdade, a lei pouco serviu para transformar a cultura escravocrata e de diminuição dos negros, no caso do serviço doméstico, principalmente as mulheres. Sem condição de ascender socialmente e de se livrar do domínio dos ricos, o trabalhador se sujeitava aos mesmos moldes pré-abolicionistas, laborando em jornadas excessivas, em condições precárias, sendo refém de abusos, em troca de alimentação e moradia somente.

1.2) Locação de serviços

O Código Civil de 1916, em seus artigos 1.216 a 1.236 referentes à locação de serviços, passou a regular “toda a espécie de serviços ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratado mediante retribuição” (CC, 1916), abarcando o trabalho doméstico. Ficava estipulado que o pagamento seria realizado após o serviço prestado ou pago em prestações, o que já seria bastante problemático, já que o contrato poderia ser de até 4 anos.

Em um meio em que ainda predominavam mulheres analfabetas, estipular o pagamento de um contrato no final do cumprimento deu margem a abusos desmedidos pelo locatário. Além disso, o contrato poderia ser encerrado a qualquer momento pelas partes mediante aviso prévio de um a oito dias. Era considerada justa causa para a dispensa do locador qualquer doença que o tornasse inapto ao serviço.

Em 30 de julho de 1923, foi publicado o Decreto nº 16.107, que não representou grande avanço quanto aos direitos trabalhistas, repetindo diversos dispositivos do Código Civil, além de regular a identificação dos locatários, reafirmando que o Código de 1916 se aplicava aos trabalhadores domésticos.

O Decreto-Lei nº 3.078 definiu como empregados domésticos, em seu artigo 1º, “todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas”. Além disso, estabeleceu a obrigatoriedade da Carteira Profissional para exercício do serviço doméstico, expedida por Autoridade Policial. Para a expedição desta, eram necessários: prova de identidade, atestado de boa conduta passado pela Autoridade Policial, atestado de vacina de saúde, fornecido por autoridade federal, estadual ou municipal e, onde não as houvesse, por qualquer médico, cuja firma deveria ser reconhecida.

O empregador deveria anotar o dia do início e a natureza do serviço, o salário ajustado, bem como a data da rescisão do contrato. A quitação dos salários deveria acontecer na própria carteira, que constituiria instrumento hábil para reclamação perante o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. O contrato poderia ser rescindido pela vontade das partes. No entanto, após 6 meses de vigência, o término só poderia ocorrer após 8 dias de aviso prévio, que deveria ser inscrito na Carteira, com o “ciente” da parte notificada. O interessado analfabeto poderia indicar terceiro para praticar os atos que fossem de sua competência.

Foram impostos deveres ao empregador no artigo 6º do referido Decreto: a) tratar com urbanidade o empregado respeitando-lhe à honra e a integridade física, b) pagar pontualmente os salários convencionados e c) assegurar ao empregado as condições higiênicas de alimentação e habitação quando tais utilidades lhe sejam devidas. Estes deveres representaram um pequeno avanço protetivo ao empregado doméstico, sendo que quando infringidos os deveres, dava-se ao empregador o direito de rescindir o contrato, além de indenização correspondente aos dias de aviso prévio.

Outro grande avanço foi o disposto no artigo 16, que dispôs que o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio promoveria os estudos necessários ao estabelecimento de um regime de previdência social para os empregados domésticos podendo, para esse feito, baixar

as instruções que se fizerem necessárias ao enquadramento desses serviços em qualquer dos Institutos de Aposentadoria e Pensões já existentes, ou elaborar projeto de lei instituindo em seu benefício nova modalidade de seguro.

No artigo 15, foi imposta a obrigação de regulamentação da execução do Decreto-Lei pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que não ocorreu. Sendo assim, foi levantada a questão de se o Decreto-Lei entrou em vigor, suscitando dois posicionamentos diferentes.

Alguns autores sustentam a inexequibilidade do dispositivo pela falta de regulamentação como J. Antero de Carvalho em sua obra “Direito e Jurisprudência do Trabalho”. Outros sustentam que o intérprete deve primar pela aplicação das normas que, individualmente consideradas, independem de regulamentação.

1.3) CLT e exclusão do Trabalhador Doméstico

Não obstante o caráter inclusivo e protetivo do Direito do Trabalho, além da organização das normas trabalhistas em um Decreto-Lei, de número 5.452/43, que serviria de base para as relações trabalhistas, com normas de caráter específico, regidas por princípios exclusivos, a Consolidação das Leis Trabalhistas trouxe em seu artigo 7º, alínea *a*, a exclusão dos empregados domésticos. Como o próprio texto da lei diz, o trabalhador doméstico reúne todos os requisitos que o caracterizam como empregado, mas encontrou-se desamparado pelas leis trabalhistas.

O principal motivo alegado por doutrinadores para esse exclusão seria que a regulação do serviço doméstico nos mesmos moldes de outros serviços prestados, seria afetar “o mecanismo íntimo da vida familiar, que seria danoso fazer sair tal relação do âmbito familiar e doméstico, porque tubaria ao invés de beneficiá-la” (GONÇALVES e GONÇALVES, 1996, p. 29).

Outro motivo apontado por Santiago Milendo, em “El Contrato de Trabajo” (apud GONÇALVES e GONÇALVES, 1996, p. 32), seria que a relação empregatícia doméstica difere da natureza operária, já que na prestação de serviços, o patrão doméstico fornece alimentação, moradia e muitas vezes vestimenta, descaracterizando o anseio protetivo proporcionado pela CLT, que tem como foco o operário, que, com seu mínimo salário, deve prover todas suas necessidades.

Outras barreiras apontadas por Carlos A. G. Chiarelli, em sua obra “Teoria e Prática da Legislação Rural” (apud GONÇALVES e GONÇALVES, 1996, p. 33), seriam que o empregado doméstico participa das relações familiares, tornando-se um agregado, vinculado ao ambiente, participante dos problemas do lar, possuindo confiança, intimidade e comunicação diversa da relação empregatícia comum. O autor ainda aponta a inviolabilidade do domicílio como fator que dificultaria qualquer fiscalização administrativa.

No entanto, o principal motivo para exclusão dos empregados domésticos da CLT é a marginalização destes trabalhadores, tanto na cultura brasileira como no ordenamento jurídico. Vista como uma profissão sem importância, de baixa qualificação profissional, sem organização sindical, integra a classe de trabalhadores não alcançados pela proteção dos princípios trabalhistas. Esse desamparo trazia uma situação confortável à classe média brasileira, que usufruía do benefício dos trabalhos domésticos, em detrimento do próprio trabalhador doméstico, que era repudiado por aqueles que buscavam seus serviços.

Logo, o empregado doméstico encontrou-se completamente desamparado pelo Direito do Trabalho, chamando a atenção de doutrinadores, julgadores, legisladores e de patrões e empregados domésticos. Autores como os já citados neste capítulo, além de Roberto Barreto Prado, que defendeu a edição de lei especial a fim de regular a situação dos domésticos, em sua obra “Tratado de Direito do Trabalho” e Antonio Lamarca, em sua obra “Contrato Individual de Trabalho”, (apud GONÇALVES e GONÇALVES, 1996, p. 37) que demonstrou a necessidade de extensão dos benefícios à categoria, ressaltando a necessidade de regulação das especificidades do setor.

Para tentar amenizar o desamparo causado pela exclusão, foram editadas normas que tratavam sobre o trabalho doméstico como:

- a) A Lei 3.807/60, que permitia aos empregados domésticos a filiação à Previdência Social, na qualidade de segurados facultativos.
- b) A Lei 2.757/66, que regulou a situação de porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios e apartamentos residenciais, estendendo-lhes a proteção geral conferida pela CLT. Sendo assim, empregados que prestam serviço ao condomínio em geral, e não ao condômino particular, excluídos do artigo 7º, alínea *a* da CLT.
- c) A Lei 5.316/67 estendeu a previdência social dos empregados domésticos ao acidente do trabalho, na medida das possibilidades técnicas e administrativas.

1.4) Lei 5.859/72 e Vale-Transporte

Após um período considerável de vácuo legislativo, é publicada uma lei especial que se destinou a regular o trabalho doméstico. No entanto, apesar de ser um avanço, pouco representou na conquista de direitos. Em seu texto original, a Lei estabeleceu a obrigatoriedade da Carteira de Trabalho e Previdência Social, conferindo maior formalidade e fornecimento de dados para fiscalização e planejamento da economia nacional. Outro benefício foi a fixação de férias remuneradas, que por tanto tempo foi um benefício negado aos empregados domésticos sem qualquer razão plausível. Após um ano de trabalho, seriam concedidos 20 dias úteis de férias. A última importante conquista foi a inclusão compulsória dos empregados domésticos no sistema de Previdência Social, que teriam os benefícios e serviços custeados por empregado e empregador, cada um contribuindo com 8% do salário mínimo regional.

A Lei 7.418/85, com as alterações trazidas pela Lei 7.619/87, concedeu o benefício do vale-transporte ao empregado doméstico, sendo concedida antecipação ao empregado para utilização em despesas de deslocamento da residência ao trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público. O custeio do benefício fica a cargo do beneficiário, na parcela de 6% do salário básico e do empregador, no excedente à referida parcela.

1.5) Constituição de 1988

Na edição do texto da Lei Maior, houve a preocupação da inclusão dos empregados domésticos de forma específica no parágrafo único do artigo 7º da Lei Maior. Apesar de regular direitos específicos de certa classe, função que não deve ser exercida pela Constituição, a inclusão ocorreu justamente para preencher uma lacuna que o legislador ordinário desprezou. A importância dada ao empregado doméstico teve o objetivo de resolver um problema que perdurou por décadas, que eram as condições de trabalho indignas relegadas ao empregado doméstico, muito mais próximas das origens do trabalho doméstico, vinculado à escravidão, do que das conquistas trabalhistas de 1943 em diante.

Entre os direitos garantidos pela Constituição estão:

- a) O salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às necessidades vitais 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. Prevalecia, no entanto, a autorização dos descontos com alimentação, habitação e outras utilidades. Essa regra estabelecida pela CLT não se coaduna com a realidade do trabalho doméstico, já que comer e dormir fora do local de trabalho muitas vezes não é opção, mas uma condição imposta para contratação do empregado. A moradia fornecida, dá margem a diversos abusos cometidos pelos empregadores, como exigir que o empregado em seu período de repouso, muitas vezes após às 22 horas, faça alguma tarefa como lavar louça. Logo, o “benefício” que estaria sendo descontado do empregador não corresponde à realidade do trabalho doméstico brasileiro;

- b) A irredutibilidade dos salários, advinda do princípio legal da inalterabilidade das condições de trabalho, podendo ser reduzido mediante convenção ou acordo coletivo;
- c) Décimo terceiro salário, acabando com qualquer controvérsia doutrinária e jurisprudencial se o benefício era devido à classe;
- d) Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, além de repouso nos feriados;
- e) Férias anuais remuneradas, dando cabo à discussão de quantos dias de férias teria direito o empregado doméstico, igualando-o ao celetista, que era regido pelo Decreto-lei 1.535/77. Sendo assim, passaram a ter os domésticos o direito a 30 dias corridos e remunerados de férias, com acréscimo de 1/3 do salário normal. Além disso, o empregado tem direito de converter um terço das férias em abono pecuniário no valor da remuneração devida aos dias correspondentes (regra do artigo 143 da CLT);
- f) Licença gestante, com o período elastecido em relação à regra da CLT, concedendo 120 dias à empregada gestante. No entanto, como não houve a inclusão do inciso I do artigo 7º, que seria a proteção contra despedida arbitrária, a jurisprudência na época entendeu que o artigo 10, II, b do ADCT não se aplicava às empregadas. Sendo assim, as empregadas domésticas grávidas não possuíam estabilidade provisória, tão necessária a uma relação de emprego, onde o desejo do empregador em satisfazer seu bem-estar imediato, acarretaria na provável demissão desta;
- g) Licença-paternidade, nos termos da lei, que enquanto não regulamentada, seria de cinco dias, conforme artigo 10 § 1º do ADCT;

- h) Aviso-prévio, nos termos da lei, sendo fixado o prazo mínimo de trinta de dias, no caso de despedida sem justa causa. Caso o empregador descumpra a obrigação, deverá ser pago o salário correspondente ao respectivo prazo, incluído este prazo no tempo de serviço, para fim de cálculo de férias, vencidas e proporcionais, além do 13º salário. É importante ressaltar o dever do empregado de informar o empregador da sua intenção de saída com antecedência do mesmo número de dias, correspondente ao aviso prévio;
- i) Aposentadoria, já garantida pela Lei 5.859/72, consequência dos benefícios da Lei Orgânica da Previdência Social, na qualidade de segurados obrigatórios. O empregado doméstico tem direito à aposentadoria por invalidez, à aposentadoria por idade e à aposentadoria por tempo de serviço;

Apesar dessas importantes conquistas, cabe ressaltar que a Constituição não concedeu aos domésticos o direito de limitação de jornada a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, o que continuou a possibilitar os abusos propícios em um tipo de trabalho onde dormir no local de trabalho, como já dito anteriormente, não era opção, mas sim um requisito imposto pelo empregador ou pela dificuldade de transporte, já que o obreiro normalmente mora na periferia, longe do local de trabalho.

O texto constitucional, apesar de demonstrar a crescente preocupação com a classe doméstica, concedeu apenas direitos trabalhistas fundamentais, deixando muitos outros importantes direitos de lado sem motivos de qualquer ordem. Apesar de ser um grande passo na busca de condições igualitárias de trabalho, a Constituição de 1988 falhou em garantir direitos celetistas tão básicos ao trabalho digno.

1.6) Alterações na Lei 5.859/72

Após a promulgação da Constituição, ocorreram várias alterações na lei especial que rege os domésticos, na tentativa de amenizar a desigualdades com outras classes trabalhistas criadas pela legislação. Sendo assim, a Lei 10.208/2001, acrescentando o artigo 3-A à referida lei, facultando a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, mediante requerimento do empregador e direito ao seguro desemprego caso dispensado sem justa causa, sendo concedido se o empregado estiver enquadrado nos parágrafos dos artigos 6º, A, B, C e D, que tratam ainda do seguro desemprego.

Grande avanço, porém foi a edição da Lei 11.324/2006, que garantiu diversos direitos negligenciados pelos constituinte e legislador ordinário. Conforme o artigo 4-A da referida lei: “É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.” O empregador que descumprir esse dispositivo, dispensando a empregada no gozo de sua licença-maternidade, fazendo jus ao salário-maternidade, deverá pagar uma indenização substitutiva, que corresponde a quatro meses de salário e mais um mês de salário pela estabilidade prevista na Lei 11.324/2006. Após a alteração do texto da Súmula 244 do TST, foi garantida a estabilidade provisória à empregada doméstica admitida em contrato por tempo determinado. Apesar de disposição em contrário na Súmula 371 do TST, foi admitida pela Terceira Turma a estabilidade provisória à gestante que engravida durante o aviso prévio, já que a Orientação Jurisprudencial nº 82 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST determina que o fim do contrato é o dia do término do aviso prévio.

Outros direitos adquiridos na Lei 11.324/2006 foram:

- a) O direito às férias de 30 dias corridos, como já era a realidade do operário regido pela CLT. Esta lei ratificou a Convenção 132 da Organização Internacional do Trabalho, igualando os empregados domésticos quanto às férias.
- b) O gozo de feriados civis e religiosos, revogando a alínea “a”, do artigo 5º, da Lei nº 605, de 01.05.1949, que tratava da exclusão do gozo dos feriados civis e religiosos pela categoria dos empregados domésticos, passando esta categoria a ter direito de folgar nos feriados civis e religiosos sem prejuízo de sua remuneração.
- c) Vedação de descontos no salário do empregado por despesas com alimentação, moradia e vestuário, se adequando à realidade do trabalho doméstico, descaracterizando a natureza salarial dessas despesas que muitas vezes são uma verdadeira comodidade ao empregador. A única exceção para o desconto é o fornecimento de moradia fora do local de trabalho, quando acordado no contrato entre as partes.]

As alterações relativas às férias concederam direitos que há muitos anos já eram garantidos ao trabalhador urbano, eliminando mais um ponto injustificado de desigualdade entre as classes trabalhistas. Entretanto, a principal mudança foi a vedação de descontos pelo empregador, já que a ambiente do trabalho doméstico e a necessidade do empregador são os principais motivos para o fornecimento de alimentação, vestuário e moradia. A exigência por muitos patrões de que o empregado durma na casa da família é a principal evidência de que

essas situações são benéficas ao empregador, não cabendo ônus ao trabalhador por situação criada pela necessidade do contratante.

1.7) A Emenda Constitucional 72/2013

A Emenda Constitucional 72/2013, que em seu estágio de formação ficou conhecida nacionalmente como a PEC das domésticas, veio ampliar os direitos dos empregados domésticos, com o intuito de “estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais”. No entanto, alguns dos direitos foram assegurados com dependência da legislação ordinária. Dentre os direitos dependentes de regulamentação:

- a) relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- b) seguro-desemprego;
- c) fundo de garantia por tempo de serviço;
- d) remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- e) salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
- f) assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
- g) seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

Na relação de direitos imediatos à vigência da emenda estão:

- a) garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- b) proteção do salário na forma de lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- c) 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;
- d) remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- e) redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

- f) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- g) proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- h) proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- i) proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

A EC 72/2013 trouxe direitos que acompanharam as alterações de 2006 na lei especial, proibindo quaisquer retenções de salário e garantido ao trabalhador a percepção do salário mínimo em quaisquer circunstâncias. Além disso, melhorou as condições de trabalho, garantindo as reduções de riscos, proibindo as discriminações contra cor, sexo, idade e estado civil, além do desfavorecimento dos portadores de deficiência e proibiu o trabalho noturno ao menor de dezoito, além de qualquer trabalho ao menor de dezesseis anos, tão recorrente no ambiente doméstico. Estes incisos da Constituição podem vir ajudar a limitar o trabalho do menor, que frequentemente, sob o pseudônimo de “ajuda”, “oportunidade”, tem atrapalhado os estudos e vida profissional de menores.

Porém, o que, considerando o ambiente e particularidades do trabalho doméstico, pode ser considerado como o maior avanço legislativo da Emenda Constitucional 72/2013 é a limitação de jornada a oito diárias e quarenta e quatro horas semanais, sendo devido adicional de hora extra. Como pode se perceber no decorrer deste trabalho, a origem e evolução histórica do trabalho doméstico nos trouxe uma história de exclusão e diminuição desta classe trabalhista, seja no ambiente de trabalho, na legislação e na mentalidade da população brasileira. Sendo assim, são comuns os casos de abuso do empregador, que se via no direito de se utilizar do empregado doméstico quando bem entendesse. Os direitos de descanso, lazer e privacidade eram completamente ignorados, já que a partir do momento que o empregador acordasse até a hora que este dormia, os serviços do empregado poderiam ser solicitados. O maior problema, no entanto, é que até 2013 a legislação referendava esses abusos, excluindo a limitação de jornada, direito básico do trabalhador, com justificativa de que, pelo ambiente de trabalho, não haveria como fiscalizar o cumprimento. Entretanto, devem ser pensadas soluções para a fiscalização, sem prejuízo da efetivação do direito à limitação de jornada, tão necessária ao bem-estar de uma classe trabalhadora, que cumpre um papel tão importante na sociedade capitalista brasileira.

1.8) Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho

No plano internacional, a grande diretriz do trabalho doméstico, que chegou a direcionar em alguma medida, e edição da EC 72/2013, além da Lei Complementar 150/2015 (abordada mais a frente neste trabalho) foi a Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos (nº 189), de 2011, da OIT. A Convenção, reconhecendo as peculiaridades do trabalho doméstico, como as desigualdades de gênero e raça, a divisão sexual do trabalho e a desvalorização do trabalho reprodutivo. Além disso, foram relatados como violações dos direitos humanos a serem vencidos o trabalho infantil e o trabalho forçado. Dentre as determinações da Convenção estão:

- a) a liberdade de associação e a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, que foi efetivada pela inclusão do XXVI do artigo 7º da Constituição Federal no rol de direitos dessa classe;
- b) limite de idade que não poderá ser superior à mínima, além da fixação de medidas para que o trabalho doméstico exercido por menores de 18 anos, não possa interferir em sua educação obrigatória, comprometendo oportunidades de acesso ao ensino superior ou formação profissional, norma que dialoga com a Convenção nº 182, que fomentou a criação do Decreto nº 6.481, em 12 de junho de 2008 e do parágrafo único do artigo 1º da Lei Complementar 150/2015, vetando o trabalho domésticos aos menores de 18 anos.
- c) O artigo 6 da Convenção 189 da OIT traduz as inovações trazidas pela Emenda Constitucional 72/2013, já que segundo o dispositivo:
“Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar que trabalhadores domésticos, como os trabalhadores em geral, usufruam de condições equitativas de emprego e condições de trabalho decente, assim como, se residem no domicílio onde trabalham, assegurar condições de vida decentes que respeitem sua privacidade.”,
se traduzindo na limitação de jornada trazida pela Emenda.
- d) Outro artigo que se traduziu em mudança na legislação nacional foi o artigo 13 da Convenção que determinou que: “Todo trabalhador doméstico tem direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável.”, que trouxe a inclusão do inciso XXII do artigo 7º da Lei Maior aos direitos dos empregados domésticos.

O texto da Convenção trouxe diretrizes mínimas a serem seguidas mundialmente quando da regulamentação do trabalho doméstico. No Brasil, apesar de alguns direitos já estarem garantidos constitucionalmente, as alterações posteriores à Convenção para se

adequar ao mínimo exigido demonstram a precária situação do trabalho doméstico, constituindo em uma ferramenta de reforço da desigualdade social.

2) Função do Direito do Trabalho na efetivação da justiça social

O conceito de trabalho remonta às mais antigas eras, sendo a forma de sobrevivência do ser humano, a produção, o sentido do ser, a vocação e profissão de todo cidadão. É o esforço feito por indivíduos, com o objetivo de atingir uma meta. A maneira de alcançar os sonhos, objetivos de vida e uma forma de expressão. Não há como viver sem trabalhar, sem produzir. Aquele que não trabalha só vive se for sustentado por um trabalhador ou tomando de um trabalhador. O trabalho possibilita o indivíduo a demonstrar suas habilidades, iniciativa, criatividade e esforço. Desde um trabalho escolar, a criança já aprende a utilizar conceitos, ideias e materiais, com o fim de realizar um objetivo definido.

O trabalho, como dividido pelo mestre Luciano Martinez, em Curso de Direito do Trabalho, se apresenta como trabalho por conta própria e o trabalho por conta alheia. O professor ainda aponta para a concepção antiga de trabalho, que se distancia da concepção moderna apresentada no parágrafo anterior. Aldacy Rachid Coutinho demonstra que a palavra trabalho em outras línguas como *travail* (francês), *trabajo* (espanhol), *labour* (inglês) e *lavoro* (italiano), remontam às expressões latinas *tripalium* e *labor*, que seriam respectivamente um instrumento de tortura (derivando a palavra para a forma verbal *tripaliare*, que seria qualquer ato que remetesse à dor ou sofrimento) e dor, sofrimento e fadiga.

Logo, para se chegar a um conceito contemporâneo de trabalho, foi necessária uma evolução, que não foi meramente conceitual. O trabalho, que nos tempos bíblicos foi imposto a Adão e Eva como punição, executado por escravos, servos, operários, até chegarmos ao contrato de trabalho atual.

O Direito do Trabalho tem sua origem na Revolução Industrial. As inovações tecnológicas, o anseio de produção e as novas demandas da época começaram a exigir do operário uma força de trabalho superior à capacidade humana. Os locais sujos onde trabalhavam, somados às horas excessivas, além do vigor exigido, começaram a incapacitar os trabalhadores, aumentando o número de mortos e doentes. O Direito do Trabalho surge para regulamentar o sistema industrial, freando a utilização desmedida e cruel da força de trabalho humano.

Os direitos sociais, ao contrário dos direitos individuais, que são intrínsecos à vida humana, não se impõem naturalmente. Eles necessitam da intervenção positiva do Estado para se concretizarem. A aplicação da justiça equitativa não satisfaz esses direitos, é necessária atuação política a fim de fornecer bens, serviços e direitos bloqueados aos menos favorecidos.

O direito do trabalho foi o primeiro dos direitos sociais que impulsionou a construção de outros importantes direitos como a educação, assistência social, segurança, moradia e lazer.

As lutas sindicalistas por direitos trabalhistas, que tiveram seu início no século XVIII, conseguiram demonstrar aos doutrinadores e empregadores que o bem-estar do empregado, que consistia em uma boa alimentação, jornada justa e assistência à família do empregado inválido ou morto, consistiriam em melhora da capacidade produtiva de cada operário individualmente, elevando a saúde da população e o bem-estar geral.

O intervencionismo característico do Direito do Trabalho possibilita atuação invasiva na esfera de pactuação do trabalho. Este atua de forma a impedir a disparidade entre forças, tornando certos direitos inegociáveis pela classe patronal e irrenunciáveis pela classe trabalhista. Por ser protecionista, a ordem trabalhista está sempre tentando preservar a igualdade do contrato de trabalho, elevando a condição do trabalhador, força vulnerável da relação de trabalho, além de proteger o trabalho humano produtivo, que movimenta a sociedade. O Direito do Trabalho tem como característica seu reformismo social, alterando as relações com o fim de melhora das condições e ambiente de trabalho, além de trazer soluções para momentos de crise, mantendo empregos e produção.

O bem-estar almejado pelo direito do trabalho é de caráter coletivo. Toma como base uma sociedade cooperadora, que procura o avanço comum. Suas normas e princípios não visam o trabalhador individual, mas sim toda a classe trabalhadora, além da economia e inclusão social.

O Direito do Trabalho surge com a finalidade de “melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica”. (DELGADO, 2015). O Direito do Trabalho ainda exerce as funções modernista e progressista em relação ao ambiente do trabalho. Quando procura equalizar os polos de trabalho, o Direito desenvolve a classe trabalhadora, movimentando a economia que é fomentada pela classe trabalhadora. Além disso, força o empregador a criar um ambiente de trabalho eficiente, moderno e respeitoso, limitando gestões abusivas e retrógradas trabalhistas.

No Brasil, esta função foi muito prejudicada pela recusa pertinente dos empregadores a se sujeitar ao contrato de trabalho convencional, que possuía menos de 25 milhões de trabalhadores regularmente contratados no início do século XXI. As políticas trabalhistas dessa época incentivaram alternativas precárias ao instrumento contratual regular, reforçando as desigualdades de renda. Mais de 18 milhões de brasileiros trabalhavam sem carteira assinada. Dessa forma, as funções, características e princípios foram boicotados durante anos,

pela resistência dos dirigentes e empregadores, que falharam em não compreender a melhora das condições de pactuação da força de trabalho, advindas do contrato de trabalho tradicional.

A partir de 2003, com políticas de geração de emprego, o país contemplou grande processo de inclusão social e econômica da população, aumentando a população economicamente ativa. O Direito do Trabalho possui grande protagonismo nesta mudança, já que foi valorizado a partir deste momento.

2.1) Princípios do Direito do Trabalho

Os princípios têm conquistado cada vez maior protagonismo na doutrina trabalhista. Ultrapassado é o conceito de princípio como uma diretriz, um programa ou um simples desejo do legislador. Doutrinadores como 1) Maurício Godinho Delgado: “Aqui, os princípios correspondem à noção de proposições ideais, fundamentais, construídas a partir de uma certa realidade e que direcionam a compreensão da realidade examinada.”; 2) Luciano Martinez: “Antes de oferecer distinções, cabe destacar que os princípios e as regras são espécies do gênero “norma jurídica”. Ambos, portanto, desde que positivados (explícita ou implicitamente), têm força normativa.” e 3) Alice Monteiro de Barros: “Esses princípios tem como funções informar o legislador, orientar o Juiz na sua atividade interpretativa, e, por fim integrar o direito, que é sua função normativa.” exemplificam essa afirmação.

Os princípios atuam de forma descritiva orientando os operadores do Direito, conferindo sentido às leis, dando a direção pretendida pelo legislador em certo momento histórico. Para se entender um princípio, é necessário analisar sua história. Juntamente com os fatores sociais, políticos, filosóficos, científicos e econômicos, orientam o legislador na edição de normas jurídicas, atuando como fonte de direito.

O juiz se utiliza dos princípios para julgar, quando extrai sentido das regras e institutos jurídicos, quando utiliza o princípio de forma a integrar as normas ou até mesmo como norma independente, suprindo lacuna deixada pelo legislador. O protagonismo dos princípios é defendido por diversos autores modernos, sendo definidos como ““normas-chaves de todo o sistema jurídico” (Paulo Bonavides)”, “fundamento da ordem jurídica” (Federico de Castro), “superfonte” (Flórez-Valdez), verdadeiros “mandamentos de otimização” da ordem jurídica (Robert Alexy).” (apud DELGADO, 2012, p. 194).

Esta função, definida pelo professor Maurício Godinho Delgado, como função normativa subsidiária encontra-se clara no artigo 8º da Consolidação das Leis Trabalhistas:

“Art. 8º - 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.”

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os **princípios** fundamentais deste.

Na falta de regras jurídicas aplicáveis no conjunto de normas principais, o princípio age como regra jurídica específica ao caso concreto, dando solução compatível com os fundamentos trabalhistas.

Os princípios ainda possuem a função normativa concorrente, atuando como norma, estende, restringindo ou até mesmo esterilizando o comando de certa regra (DELGADO, 2012, p. 195) e a função integradora, que amolda as regras ao ordenamento jurídico de forma que se adequem ao sentido que toma o corpo de regras e princípios.

2.2) Princípio da proteção

O princípio da proteção traduz o sentido do Direito do Trabalho, já que procura proteger uma parte contratante, proporcionando uma igualdade “substancial e verdadeira” (RODRIGUEZ, 2000). Esta proteção surge da premissa de que a liberdade contratual entre pessoas de poder e capacidades econômicas completamente distintas ocasionará exploração abusiva. O legislador, no ramo trabalhista, deixou de trabalhar com a ficção de igualdade e se aproximou da realidade de desigualdade, que é o contrato de trabalho. Conforme Hueck e Nipperdey (apud RODRIGUEZ, 2000) o princípio da proteção se baseia na dependência pessoal e econômica do trabalhador, procurando minimizar os problemas causados por essa relação desigual.

Sendo assim, o Estado impõe certas cláusulas do contrato, que não são discutíveis pelo empregador, cabendo a ele aceita-las todas ou não. O princípio se aplica principalmente à relação individual de trabalho, já que quando há contratação entre empregado e sindicato as forças se igualam. Logo, no campo dos empregados domésticos, o princípio da proteção deve reinar absoluto, pois a relação de dependência se acentua, pelas características previamente desenvolvidas.

Complementando o posicionamento de Maurício Godinho Delgado, que considera o princípio da proteção a espinha dorsal do Direito do Trabalho, sendo a base de todos os outros princípios, segundo a classificação mais aceita pelos doutrinadores brasileiros, o princípio da proteção se manifesta das seguintes formas:

a) a regra *in dubio, pro operario*. Critério que deve utilizar o juiz ou o intérprete para escolher, entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador, traduzido no ordenamento brasileiro no artigo 423 do Código Civil:

“**Art. 423.** Quando houver no contrato de adesão cláusulas ambíguas ou contraditórias, dever-se-á adotar a interpretação mais favorável ao aderente.”

Logo, se não é o próprio trabalhador a confeccionar o contrato, simplesmente aderindo a ele, não pode ser ele o responsável por ambiguidades ou contradições. O cuidado a ser tomado na aplicação desse princípio, é a consideração da vontade do legislador e ponderação dos outros princípios do direito do trabalho, não levando a uma posição completamente divergente da ordem jurídica vigente, simplesmente na tentativa de privilegiar um certo trabalhador.

b) a regra da norma mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas. Deve-se considerar a norma mais favorável no confronto entre normas e na própria interpretação do julgador. O que se leva em consideração é o sistema trabalhista, já que uma norma aparentemente benéfica que gera desemprego deixa de ser benéfica. O benefício analisado é para a categoria trabalhista, ou seja, norma que beneficia um trabalhador em detrimento da categoria não é benéfica. Além disso, a teoria utilizada pela doutrina brasileira é o do conglobamento, que seria a análise da norma inteira, verificando se seus dispositivos, um a um, são favoráveis ao trabalhador;

c) a regra da condição mais benéfica. Critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador, se traduzindo na inalterabilidade lesiva do contrato de trabalho. A condição de fato ou de direito que se encontra em um contrato só pode ser alterada por outra mais benéfica. Caso haja alteração lesiva, só valerá para o trabalhador admitido posteriormente à mudança. Os artigos 444 e 468 da CLT incorporam o princípio:

“**Art. 444** - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.”

“**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.”

Esse princípio não vigora nas negociações com o sindicato da categoria pelo já mencionado equilíbrio existente nessa relação.

2.3) Princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas

O princípio da irrenunciabilidade é definido como a impossibilidade de renunciar, de forma voluntária, os direitos concedidos pela lei trabalhista. A renúncia é definida por Américo Plá Rodriguez como:

“um negócio jurídico em sentido estrito, isto é, uma manifestação de vontade conscientemente dirigida à produção de um resultado prático previsto e amparado pelo ordenamento jurídico; uma atividade voluntária unilateral que não necessita do concurso de outra vontade para produzir o resultado visado; e dispositivo, no sentido de que o efeito objetivado é justamente a saída, de nosso patrimônio, de um determinado bem que já não nos interessa conservar.” (RODRIGUEZ, 2000)

As motivações que impossibilitam a renúncia do trabalhador são:

a) A ordem pública, já que o interesse público é de que o trabalhador tenha boas condições de trabalho, preservando sua saúde, além de que seu salário possa prover sua subsistência de forma digna. O operário deve obter toda assistência e condições para que possa produzir, sendo que toda norma ou recusa de direitos pelo trabalhador que diminua sua condição no ambiente de trabalho é desinteressante para a sociedade;

b) Prejuízo de terceiros, de todos aqueles que dependem do trabalhador para a sua subsistência, além de credores e de companheiros de trabalho, que seriam constrangidos a aceitar condições maléficas semelhantes.

Correlata a esse princípio, a imperatividade das normas trabalhistas limita a disposição de vontade entre as partes. O objetivo é impor certos direitos e condições que poderiam ser limitados pelo empregador, pela falsa impressão de liberdade, colocando em cheque os direitos conquistados com anos de luta e evoluções legislativas. A proibição de renúncia ou transação de direitos encontra-se de forma genérica no artigo 9º da Consolidação das Leis Trabalhistas:

“**Art. 9º** - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

No ordenamento jurídico brasileiro, existem certas exceções a esse princípio como a Súmula 51, II, do TST prevendo que, “havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro” ou Súmula 243 do TST, “a opção do funcionário público pelo regime trabalhista implica a renúncia dos direitos inerentes ao regime estatutário”. Grande exemplo de transação de direitos permitida pela lei é a do art. 14, § 2º da Lei n. 8.036/90:

“§2º O tempo de serviço anterior à atual Constituição poderá ser transacionado entre empregador e empregado, respeitado o limite mínimo de 60 (sessenta) por cento da indenização prevista.”

Deve-se ressaltar que os direitos não são transacionáveis, mas os créditos trabalhistas correspondentes a estes direitos são completamente negociáveis. A própria legislação incentiva a conciliação presidida pelo Juiz. Neste processo, há sacrifícios de ambos os lados a fim de se chegar a uma solução, extinguindo a obrigação.

A natureza da imperatividade das leis trabalhistas vem da necessidade que a sociedade tem da relação entre empregado e patrão. No entanto, com a geração de desigualdades sociais e condições precárias, com o fim de preservar a ordem social, surge a regulação do trabalho, que por um lado, obriga o Estado a intervir na relação empregatícia, de forma positiva, a garantir as condições mínimas necessárias para o exercício de um trabalho digno e produtivo (para a sociedade, não somente para o empregador) e de outro, impossibilita a disposição de certos direitos pelo obreiro e empregador, a fim de resguardar manifestação da livre vontade, expressão da responsabilidade social e a colaboração para um fim comum. Logo, a vontade das partes, que impera no Direito Civil, dá lugar ao interesse coletivo, à ordem social.

Outra grande teoria que justifica o princípio da imperatividade é o vício de consentimento presumido. Teoria mencionada por Afonso Garcia (apud RODRIGUEZ, 2000), que diz que quando o trabalhador renuncia o faz por ignorância ou erro.

O trabalhador, por estar em situação de subordinação, renuncia aos seus direitos individuais por falta de liberdade, que deve ser presumida, já que pelo temor de despedida ou por necessidade econômica, se adequa a situações inferiores às previstas por lei.

Assim como em outros princípios, a irrenunciabilidade não atinge certos direitos negociados pelo sindicato da categoria. Neste caso, a ordem pública e o vício de consentimento presumido são preenchidos pela vontade sindical, capaz de fazer frente à vontade individual do empregador.

2.4) Princípio da continuidade da relação de emprego

O contrato de trabalho deve ser visto como algo que se perpetua no tempo, que não se esgota em simples ato, mas perdura em uma situação de normalidade. Em certo momento histórico, houve grande preocupação em não tornar o Direito do Trabalho em um instrumento para se manter formas de trabalho escravo, que não se esgotariam pela natureza douradora do trabalho. No entanto, se percebeu que o maior medo do trabalhador é perder seu emprego. O legislador, portanto, deve se preocupar com manutenção do trabalhador em seu posto.

A sensação de segurança, que o homem contemporâneo procura alcançar de todas as formas, torna-se primordial nas relações empregatícias. A instabilidade prejudica as relações patronais, além de afetar a execução dos afazeres do obreiro. Portanto, o seguinte princípio não é benéfico somente para o trabalhador, trazendo ganhos para a empresa/empregador e para toda a sociedade. O Direito do Trabalho luta para criar relações estáveis que possam produzir ganhos em longo prazo, garantindo a ordem social e produção sustentável.

Percebendo esse ganho proporcionado pela estabilidade do empregado, as próprias empresas, órgãos públicos e empregadores individuais premiam o empregado estável, dando valor à antiguidade, experiência e fidelidade, concedendo uma série de vantagens salariais e de benefícios adicionais que estimulam e recompensam a continuidade do trabalhador na empresa. O custo de ensinar novos trabalhadores também é considerado, já que certos conhecimentos e técnicas demandam muito tempo e dinheiro para serem transmitidos.

Maurício Godinho Delgado cita três grandes benefícios do princípio da continuidade, os quais são:

- a) Elevação dos direitos trabalhistas, conquistados pelos avanços legislativos, negociações coletivas ou vantagens alcançadas pelo trabalhador individualmente;
- b) Maior investimento educacional e profissional realizado nos trabalhadores vinculados a longos contratos, que ganham mais, encorajando o empregador a investir para colher um melhor serviço;
- c) Afirmação social do indivíduo, que tem no trabalho e sua renda, instrumento de inserção social. Um contrato longo e duradouro fornece instrumentos jurídicos e econômicos de imposição.

A continuidade foi desprestigiada na legislação brasileira quando em 1967, foi introduzido o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, pela Lei 5.107/66, minimizando o sistema de estabilidade previsto na CLT. A Constituição de 1988 generalizou o FGTS para o mercado de trabalho, acabando com a opção pelo regime não estável, tornando o fundo compatível com quaisquer garantias de permanência no emprego previstas no ordenamento.

Além disso, protegeu o empregado contra despedida arbitrária ou sem justa causa (artigo 7º, I, CF/88).

A Súmula 212 do TST trouxe o princípio da continuidade em seu texto:

“O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.”

O princípio, apesar de beneficiar a sociedade como um todo, só pode ser alegado em benefício do trabalhador, não se constituindo em meio de manutenção do empregado contra sua vontade. A discricionariedade deste princípio cabe ao empregado, que pode preferir outra situação ao invés de sua manutenção em certa empresa. A continuidade tem preferência sobre a fraude, a alteração, a interrupção e substituição do contrato de trabalho.

Segundo leciona o grande mestre Américo Plá Rodriguez, o princípio da continuidade possui o condão de alcançar 6 consequências:

a) Preferência pelos contratos de duração indefinida, que se justifica pela naturalidade de perpetuação do contrato, que não se extingue até que sobrevenha causa superveniente, pela previsão de sanção ao empregador caso venham a terminar o contrato, pela liberdade conferida ao empregado que pode se desligar a qualquer momento, bastando cumprir o aviso prévio, além de privilegiar a real duração do trabalho, em vez da vontade das partes, como determinante da duração do contrato.

No direito brasileiro, existem:

- A presunção do contrato por prazo indeterminado;
- A conversão do contrato (determinado em indeterminado) no término do prazo;
- Vigência do contrato por prazo indeterminado ao término do período de experiência;
- Proibição da sucessão de contratos por prazos determinados;
- Contrato por prazo indeterminado é a regra, que comporta somente algumas exceções;
- Proibição da conversão de contrato por tempo indeterminado em por tempo determinado;

b) Amplitude para a admissão das transformações do contrato;

O contrato de trabalho de prazo indeterminado, do seu início até seu fim, sofre diversas novações objetivas, que seriam mudanças de cláusulas, obrigações,

direitos, privilégios e posições do empregado. Isso se dá pela natureza flexível do contrato de trabalho, que se adapta às situações do mercado, da empresa, do empregador e do próprio empregado, se conformando a cada nova situação transformadora. As alterações contratuais não ocorrem pela simples vontade dos contratantes, mas muitas vezes pode ocorrer até mesmo sem a vontade de qualquer uma das partes, mas por um momento de crise ou imposição legislativa. É até natural a alteração do contrato, com o fim de manter o empregado, sendo que este naturalmente não deve ocupar o mesmo que ocupa em um período maior que 5 anos, passando por alocações e promoções constantemente.

c) Facilidade para manter o contrato, apesar dos descumprimentos ou nulidades em que se haja incorrido, já que contrato de trabalho é tendente a possuir cláusulas nulas, pois as vontades das partes não podem prevalecer sobre as normas legislativas, que são ordem pública, além das normas coletivas. O contrato deve permanecer nesses casos, sendo substituídas as cláusulas nulas por outras adequadas à ordem normativa, mesmo que se tratem de cláusulas fundamentais do contrato, como o salário ou jornada de trabalho. Caso o contrato tenha sido encerrado, deve se utilizar o princípio da primazia da realidade, visto mais a frente, privilegiando os direitos aos quais o trabalhador tinha direito, mesmo que não previstos no contrato. Até mesmo no caso de violações por parte do patrão, a tendência do Direito do Trabalho é a manutenção do contrato, nascendo o direito do trabalhador de pleitear o que foi fraudado ou omitido. O direito não é absoluto, já que o empregado tem a discricionariedade de considerar a violação, por sua gravidade e capacidade de gerar uma situação insustentável no ambiente de trabalho, uma despedida indireta. Mesmo assim, a infração deve ser considerada grave, demonstrando a preferência absoluta pela continuidade do contrato;

d) Resistência em admitir a rescisão unilateral do contrato, por vontade patronal, tornando a despedida uma anomalia jurídica, que só deve acontecer por motivação idônea. Cria-se um direito à estabilidade do trabalhador. O direito de despedida pelo patrão existe, mas é sancionado com várias limitações, com o fim de evitar esse instituto. Entre as limitações estão: aviso prévio, indenização, além de perdas e danos (presunção de injustiça);

e) Interpretação das interrupções dos contratos como simples suspensões, privilegiando, em caso de impossibilidade de cumprimento do contrato por algum impedimento transitório do trabalhador ou empregador, a suspensão do contrato

ao invés da rescisão, diferentemente do que determina o Direito Civil. Não há inadimplência das obrigações, já que os efeitos do contrato são suspensos por determinado período de tempo, conservando a relação de emprego. Situações como: incapacidade temporária por acidente de trabalho ou moléstia profissional, ausência em virtude de enfermidade comum, ausência em virtude de maternidade ou gravidez, privação da liberdade, cumprimento das obrigações militares, desempenho de um cargo público, função sindical, licença por razões pessoais, suspensão por falta de trabalho ou razões econômicas, suspensão por dificuldades técnicas, suspensão por sanção aplicada à empresa, suspensão por razão de força maior ou caso fortuito, greve e suspensões por razões disciplinares devem ser consideradas breves pausas quanto aos efeitos do contrato, independente de sua duração. Para o empregador, surge a solução de contratar um suplente até o retorno do empregado suspenso, que por meio de um contrato com prazo determinado, irá substituir a lacuna deixada;

f) Manutenção do contrato nos casos de substituição do empregador. Além da possibilidade de mudanças nas cláusulas contratuais, o contrato pode sofrer alterações quanto ao patrão. Somente o trabalhador não se altera no contrato, devido à característica personalíssima do trabalho. Por não existir esta exigência em relação ao empregador, além de visar a estabilidade da empresa quando passa por mudanças dirigençiais, presumem-se inalterados os contratos de trabalhos do quadro de funcionários. Mario de La Cueva, em sua obra *Panorama do Direito do Trabalho* diz que: “Aos empregados somente interessam os direitos, pouco importando a pessoa do patrão.” No entanto, existem alguns casos em que a pessoa do empregador interessa ao contrato e ao trabalhador, por existir a exigência de afinidade pessoal, já que o contato direto e próximo entre as partes, além de conhecimentos e técnicas relativas unicamente à pessoa do empregador. O trabalho doméstico se insere neste bloco, já que o empregado tem contato direto com a intimidade do patrão, tornando importantíssima a absorção do “jeito da casa” pelo empregado. Em sua residência, cada indivíduo possui particularidades, que afetam diretamente a forma de prestação. Torna-se, portanto, onerosa a mudança de empregador que trará ao trabalhador doméstico novo ciclo de aprendizado quanto às técnicas de certas atividades.

2.5) Princípio da Primazia da Realidade

No desenrolar da relação trabalhista, ocorrem diversas situações que podem ensejar o contraditório de descrições de um mesmo fato. Muitas vezes entre empregado e patrão surge uma disputa, baseada na diferença de provas. O princípio da primazia da realidade faz com que o direito trabalhista dê maior credibilidade à prova real (ocorrido na realidade) do que à prova escrita (contratos e documentos), tão valorizada em outros ramos do direito. O contrato de trabalho, diferentemente do contrato civil, está vinculado ao seu cumprimento, só alcançando sua completude ao término da execução, não bastando o simples acordo de vontades. Sendo assim, o contrato de trabalho acordado pelas partes que se desvincula da realidade de execução do trabalho, não possui valor algum.

A doutrina criou o conceito de contrato-realidade, que seria o verdadeiro contrato que está sendo cumprido, independente do que for acordado. Esse cumprimento, no entanto, não pode ignorar os direitos conferidos pela Constituição, legislação ordinária, acordos e convenções coletivas aos trabalhadores. No artigo 9º da CLT, encontra-se a consagração da primazia da realidade no ordenamento jurídico brasileiro: “**Art. 9º** - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

O contrato de trabalho deve prosseguir, ignorando a existência do ato nulo, caso não exista outra disposição em lei. Se existir, o dano causado pelo ato deverá ser reparado. A verdadeira relação de trabalho existente continua sendo regulada pelas leis trabalhistas.

As causas para o desajuste entre realidade e documentos são basicamente quatro, pela divisão do ilustre autor Américo Plá Rodriguez:

- a) Intenção deliberada de simular ou fingir situação distinta da real. São várias tentativas de fraude utilizadas pelo empregador, que tenta passar uma relação de emprego, digna de celebração de contrato de trabalho, como um trabalho eventual, locação de serviços ou até mesmo um trabalho autônomo. Entretanto, a simulação que ocorre com maior frequência é a parcial, que é a alteração de partes do contrato como horas trabalhadas, tarefas, salário, entre outros;
- b) Erro na elaboração de documentos, que é causado pela desinformação do trabalhador, falta de pesquisa adequada do empregador ou outros fatores, que podem ser atribuídos a uma ou ambas as partes;
- c) Demora na atualização dos dados, já que como visto anteriormente, o contrato de trabalho é dinâmico, sendo constantemente alterado pelas situações econômicas, sociais e políticas. Logo, o atraso em atualizar o contrato entre as partes traz uma disparidade entre este e a realidade;

d) Falta de cumprimento de certos requisitos formais, como autorização de certo setor da empresa, ensejando a diferença entre fato e documentos.

Em qualquer uma das situações, pouco importa o responsável pelo desajuste para a realização do princípio, já que, em qualquer dos casos, a realidade não pode ser refutada por documentos ou contratos.

A ausência de qualquer formalidade é superada pela primazia da realidade, já que a relação de trabalho será regida pelas leis trabalhistas e seus termos são os previstos, no ordenamento jurídico, que recebe o nome de contrato tácito. Esta modalidade independe da vontade das partes, de forma que mesmo que declarem não existir acordo ou qualquer relação, o contrato produzirá seus efeitos, de acordo com a realidade do trabalho prestado.

A própria Consolidação das Leis trabalhistas, em seu artigo 442, prevê o instituto do contrato tácito, incorporando o princípio às normas trabalhistas: “Contrato individual de trabalho é o acordo **tácito** ou expresso, correspondente à relação de emprego.”

O princípio analisado não torna o contrato de trabalho sem valor, sendo que suas principais funções são a) o acordo, ajuste, celebração da relação de trabalho, conectando o trabalhador com seu empregador; b) a garantia das condições que excedem a proteção mínima garantida pelo direito trabalhista. Além disso, o contrato de trabalho possui a presunção de que este contém a vontade real das partes. Em um primeiro momento, o contrato acordado é a base de prova para direitos e deveres de ambas as partes, até que se prove o contrário. A realidade possui força maior que o contrato, mas este é válido enquanto não contrastar, provavelmente, com esta prova maior.

A proteção conferida pelo princípio se fundamenta em quatro motivos, que são:

- a) O princípio da boa-fé, que direciona o Direito em geral, privilegiando a verdade em detrimento de formalidades, ainda que não provenham de má-fé.
- b) A dignidade da atividade humana, a qual o Direito do Trabalho tem o escopo de regular. Sendo assim, não pode a intelectualidade e especulação de um contrato ultrapassar a realidade da atividade prestada.
- c) Desigualdade das partes, já que o empregador possui grande vantagem econômica, cultural e diretiva em relação ao empregado. Os possíveis abusos que podem ocorrer na relação individual entre as partes enseja a proteção do princípio da primazia da realidade
- d) Interpretação racional da vontade das partes, que cumprem o contrato de certa forma, muitas vezes acompanhando o dinamismo da atividade trabalhista, aceitando tacitamente as novas condições.

Além dos princípios citados, existem outros como o da razoabilidade, boa-fé, intangibilidade salarial, além dos princípios gerais do Direito, que, formando, conjuntamente com a legislação, acordos e convenções coletivas e costumes, um corpo protetivo ao trabalhador.

Como visto neste capítulo, essa proteção é primordial ao desenvolvimento de uma sociedade justa e igualitária, fomentando o desenvolvimento cultural, econômico, científico e filosófico. O trabalho é meio de subsistência do trabalhador, mas é também o fomentador do consumo na sociedade capitalista, a forma de afirmação e inserção social. Logo, o Direito do Trabalho deve estar sempre sendo aprimorado com o fim de acompanhar as tendências mundiais e nacionais, cercando o trabalho de dignidade, boa-fé e eficiência. As inovações na tutela do trabalho doméstico correspondem a uma dimensão expansionista do Direito do Trabalho, o que objetiva reproduzir níveis mais dignos de contratação dessa força de trabalho historicamente tão oprimida.

3) A Lei Complementar 150/15

Em 1º de junho de 2015, os domésticos adquiriram nova conquista importante para a classe, que foi a Lei Complementar 150 de 2015, que revogou diversos dispositivos, principalmente a Lei 5.859/72, antiga Lei dos Domésticos, entre outros como o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009/90, o art. 36 da Lei nº 8.213/91, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250/95. A nova Lei dos Domésticos irá regulamentar os direitos e deveres dos domésticos, adquiridos na Emenda Constitucional 72/2013, além de trazer algumas inovações.

3.1) Alterações trazidas pela Lei Complementar 150/2015

a) Novo conceito de empregado doméstico

Em seu primeiro artigo, a lei já define o novo conceito de empregado doméstico, aproximando-se dos conceitos apresentados na CLT, de subordinação, onerosidade e pessoalidade, abrangendo o conceito de família para pessoa, adequando-se ao que já entendiam os tribunais, e afastando-o do profissional autônomo, diarista ou eventual, que são regulados pelo Código Civil. Como também já interpretava a jurisprudência, o vínculo de continuidade se caracteriza a partir do limite de 3 dias semanais, como pode se ver no acórdão relatado pela Excelentíssima Ministra do Tribunal Superior do Trabalho Delaíde Miranta Arantes:

“Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TRABALHO DOMÉSTICO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TRÊS VEZES POR SEMANA. PRESENÇA DO ELEMENTO CONTINUIDADE. AUSÊNCIA DE REGISTRO NO ACÓRDÃO REGIONAL QUANTO AOS DEMAIS REQUISITOS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOMÉSTICO (SÚMULA 126 DO TST).

Não merece ser provido agravo de instrumento que visa a liberar recurso de revista que não preenche os pressupostos contidos no art. 896 da CLT. Agravo de instrumento não provido.” (AIRR 500002320025020464 50000-23.2002.5.02.0464, 09/05/2012, 7ª turma)

Outra conquista foi a vedação do trabalho doméstico exercido por menores, seguindo o enquadramento do trabalho doméstico pela Organização Internacional do Trabalho como uma das piores formas de trabalho infantil.

Além disso, o artigo 19 da Lei Complementar 150/2015, revogou a tacitamente, o artigo 7º, alínea *a* da Consolidação das Leis Trabalhistas, que excluía o empregado doméstico de sua aplicação. Logo, agora as questões relativas ao trabalho doméstico serão resolvidas pela aplicação dos princípios e direitos trabalhistas previstos na CLT, com aplicação subsidiária. O trabalhador doméstico passa a ter os mesmos direitos do

trabalhador urbano, mas possui certas peculiaridades, inerentes ao ambiente doméstico, que foram enfrentadas pelo legislador.

b) Limitação da jornada de trabalho e compensação de horas

Acompanhando o que já havia sido disposto no inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, a LC 150/2015 estabeleceu a duração máxima do trabalho doméstico que é de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Outro direito previsto na Carta Maior que foi refletido na Lei dos Domésticos foi a remuneração da hora extraordinária, acrescida de 50% da hora normal. No entanto, foi permitido o regime de compensação de horas, que deve ser instituído por meio de acordo escrito, sendo permitida a compensação do excesso de horas em outro dia. Acertada foi a decisão do legislador, em se distanciar da CLT quanto ao requisito de instituição do regime, já que, para instituição do banco de horas do trabalho urbano, necessita-se de norma ou acordo coletivo, que seriam inviáveis no ambiente do trabalho doméstico, marcado pela extrema pessoalidade e representação sindical fraca ou inexistente.

No regime de compensação, as primeiras 40 horas extras devem ser pagas acrescidas de 50% do valor. Caso haja redução do horário de trabalho ou dia útil não trabalhado, podem ser descontadas das horas extras. Ultrapassando-se as 40 horas, estas podem ser compensadas no período de até um ano. Além disso, se na rescisão contratual existirem horas extras não compensadas, estas devem ser pagas com adicional, calculadas com o salário percebido na data da rescisão. Privilegiando o descanso semanal, preferencialmente aos domingos, foi instituído pagamento em dobro de trabalho em domingos e feriados não compensado, além da remuneração relativa ao repouso semanal.

Nos moldes da CLT, considera-se trabalho parcial o não excedente a 25 horas semanais, que deve ser remunerado proporcionalmente ao tempo trabalhado, em relação ao empregado que exerce as mesmas funções em tempo integral. No entanto, enquanto o trabalhador em tempo parcial celetista não pode fazer acordo de compensação de horas, fazer horas extras ou até mesmo converter férias em abono pecuniário, o trabalhador doméstico adquire essa a possibilidade de exceder em até uma hora a jornada, por meio de acordo escrito, não podendo exceder o limite de 6 horas diárias.

c) Jornada de 12 horas trabalhadas por 36 horas de descanso

Outra grande inovação foi a possibilidade da escala de 12 horas trabalhadas por 36 horas descansadas ininterruptamente, observados os intervalos para repouso e alimentação

que, se violados, devem ser indenizados. Esta jornada não é prevista na CLT, sendo permitida pela Súmula 444 do TST, sendo que deve ser prevista em lei, acordo ou convenção coletiva, assegurada remuneração em dobro dos feriados. Da mesma forma que outras alterações no contrato do trabalho doméstico, esta pode ser alcançada por simples acordo escrito entre as partes. Nesse regime de trabalho, quando fixada a remuneração, já devem ser considerados o descanso semanal remunerado e descanso em feriados. Além disso, consideram-se compensados os eventuais feriados trabalhados e prorrogações de trabalho noturno.

d) Férias

Um dos poucos direitos garantidos aos trabalhadores domésticos antes da Constituição Federal de 1988, as férias remuneradas acrescidas de um terço do salário são um direito social fundamental. Desde o advento da Lei 11.324/2006, que mudou a redação da antiga Lei dos Domésticos, 5.859/72 as férias são de 30 dias, após 12 meses trabalhados à mesma pessoa ou família.

Conforme o §3º do artigo 3º da LC 150/2015, o trabalhador em regime de tempo parcial tem direito a férias proporcionais, na quantia de:

- I - 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas;
- II - 16 (dezesesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas;
- III - 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas;
- IV - 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;
- V - 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;
- VI - 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas.”

Em caso de rescisão contratual, o empregado faz jus ao pagamento do período de férias não fruídas, proporcionalmente. No entanto o legislador excluiu o demitido por justa causa, de forma errada, como sustenta Wladimir Novaes Martinez, em sua obra *Direitos do Doméstico (2015)* chamando de “punir em duplicata” o demitido.

O direito às férias remuneradas na LC 150/2015 são concedidas nos mesmos moldes da CLT, já que pode ser fracionado em dois períodos, sendo que um deve ter no mínimo 14 dias, o empregado pode converter um terço das férias em abono pecuniário, que deve ser requerido em até 30 dias do término do período aquisitivo e as férias devem ser concedidas 12 meses após a data de aquisição do benefício.

O quinto parágrafo do artigo 17, no entanto, traz inovação legislativa maléfica ao trabalhador doméstico quando permite que o trabalhador permaneça morando em seu local de trabalho em suas férias, visão compartilhada por Carlos Henrique Bezerra, na obra *A Nova*

Lei do Trabalho Doméstico (2015), que diz que o dispositivo demonstra “a extrema vulnerabilidade do trabalho doméstico, pois poderá, de fato, não gozar livremente de férias anuais remuneradas”. Como já dito neste trabalho, o empregador doméstico possui grande facilidade de abusar da jornada de trabalho do doméstico, pedindo certos “favores” após o término do horário de trabalho. Facilmente, esta forma pode se replicar no tempo de gozo de férias remuneradas do trabalhador que permanece morando no local de trabalho, perpetuando a condição precária das condições de trabalho doméstico.

A Lei estabeleceu a possibilidade de acompanhamento do trabalhador em viagens do empregador doméstico, que deve ser acordado por escrito entre as partes e remunerado em pelo menos 25% do que o salário-hora normal devido. As horas remuneradas serão somente as efetivamente trabalhadas, podendo as horas extras ser compensadas em outro dia. Além disso, o empregado pode converter as horas trabalhadas em acréscimo no banco de horas, a ser utilizado posteriormente.

e) Contrato por tempo determinado

Como realização dos princípios da continuidade e proteção do trabalho, a regra no ordenamento brasileiro é a do contrato por tempo indeterminado. Em certas situações, a Lei Complementar 150/2015 permite a contratação por tempo determinado. Segundo o artigo 4º, esse tipo de contratação acontece para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso, além de contratação por experiência.

O caráter transitório desses contratos é reforçado pela limitação de tempo imposta pela lei. No caso de contrato de experiência, mesmo que haja prorrogação (permitida uma vez), o prazo máximo é de noventa dias, sendo que não havendo prorrogação ou passado o prazo de noventa dias, o serviço continuado passa vigorar como contrato de trabalho ordinário, por prazo indeterminado. No caso da contratação para atender necessidades transitórias ou substituição de empregado, é de no máximo dois anos.

A rescisão contratual sem justa causa neste contrato possui consequências pesadas, tanto para o empregador que demite, quanto para o trabalhador que se desliga. Para este, cabe a indenização de todos os prejuízos causados pelo desligamento, não ultrapassando o reembolso devido ao empregado em semelhantes condições e para aquele, cabe o pagamento de metade da remuneração a qual o trabalhador teria direito até o fim do contrato. Não se exige, em nenhum dos dois casos, aviso prévio, pela natureza transitória de tal contrato, não criando qualquer expectativa de continuidade nas partes.

f) Anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social e prova do trabalho doméstico

O artigo nono da Lei Complementar 150/2015 traz a previsão de apresentação do trabalhador ao empregador da CTPS, mediante apresentação de recibo, tendo o recipiente o prazo de 48 horas para anotar a data de admissão e remuneração do empregado, além dos contratos por prazo determinado. O registro é fundamental, já que serve como meio de prova do tempo de serviço subsidiário, caso não seja emitido o Simples Doméstico e não haja recolhimento de contribuição previdenciária, além de demonstrar a relação de emprego, remuneração, férias e outros direitos. Como disposto na Súmula 12 do TST, a presunção de veracidade da CTPS é relativa, admitindo-se prova em contrário, em respeito ao princípio da primazia da realidade. A retenção da CTPS já gerou condenação por danos morais por período superior a 48 horas após a demissão, tanto na 3ª Turma do TST, (RR nº 177100-100-59-2013-5-17-010, relator Ministro Maurício Godinho Delgado), como na 7ª Turma (RR nº 8130720135040205, relatoria do Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho).

g) Registro de Horário e intervalos

O artigo 12 da LC 150/2015 tornou obrigatório o registro de horário do trabalhador, podendo ser manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo. Na CLT, somente o empregador com mais de 10 funcionários necessita do registro de horário, que normalmente é feito por meio eletrônico. No trabalho doméstico, o controle se justifica pela já citada tendência de abusos por parte do empregador, já que o trabalho se desenvolve em seu ambiente íntimo, dificultando qualquer forma de controle administrativo. Sendo assim, o ônus da prova da jornada de trabalho é do empregador, de forma que não havendo o registro do horário, presume-se verdadeiro o horário alegado pelo trabalhador, podendo se provar o contrário por outros meios. Além disso, cabe ressaltar que Súmula 338 do Tribunal Superior do Trabalho descartou o registro uniforme de ponto, invertendo o ônus da prova quanto às horas extras.

O trabalhador é obrigado a conceder intervalo para repouso e alimentação, que deve ser de no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas. No entanto, se acordado por escrito, o intervalo pode ser diminuído para até 30 minutos. Outra peculiaridade desse intervalo no trabalho doméstico é no caso do empregado residir no local de trabalho abrindo-se a possibilidade de fracionamento do intervalo em 2 períodos de no mínimo uma hora, podendo o intervalo chegar a até 4 horas. A cada modificação do intervalo, deve ser anotada no registro de horário.

O empregador tem a obrigação de conceder o mínimo de 11 horas de intervalo entre as jornadas de trabalho. Se desrespeitada gera ao empregador multa administrativa (LC 150/2015, artigo 19 c/c CLT, artigo 75) e pagamento do seu valor integral ao trabalhador, acrescido do adicional (Orientação Jurisprudencial 355 da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho). Como dito, deve haver repouso semanal remunerado de no mínimo 24 horas, preferencialmente aos domingos, além de descanso remunerado em feriados.

Em relação ao trabalho noturno, o artigo 14 da LC 150/2015 regulamenta o direito adquirido no inciso IX do artigo 7º da Constituição Federal. O legislador igualou as condições de trabalho noturno entre domésticos e trabalhadores urbanos, tornando a hora de trabalho noturno, executado entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte, de 52 minutos e 30 segundos, sendo devida remuneração 20% superior ao trabalho diurno.

h) Remuneração do empregado doméstico

O empregado doméstico tem o salário mínimo garantido, devendo satisfazer suas necessidades vitais básicas e de sua família, previsto no artigo 7º, IV da Constituição Federal. O mesmo dispositivo proíbe a fixação do salário mínimo para qualquer fim, não valendo qualquer remuneração fixada em salário(s) mínimo(s).

O salário do trabalhador doméstico é protegido por diversos princípios, entre os quais estão:

- A irredutibilidade salarial, prevista no artigo 7º, inciso IV, da Constituição Federal, que só possibilita a redução do salário por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho. Apesar das peculiaridades do trabalho doméstico motivarem a abertura de acordos escritos entre trabalhador e empregador doméstico em diversas matérias, como a redução de intervalo intrajornada, a constitucionalidade do princípio impossibilita o acordo escrito individual para redução de salário. A irredutibilidade deve ter causa, que é a manutenção do emprego do doméstico, sendo que não se verificando esta, a redução por acordo ou convenção deve ser declarada nula, por violação dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, como defende Carlos Henrique Bezerra (p. 67, 2015).

- Inalterabilidade salarial, previsto no artigo 468 da CLT, aplicado por força do artigo 19 da LC 150/2015. A alteração salarial prejudicial ao trabalhador é nula.
- Integralidade salarial, vedando qualquer desconto na remuneração do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene, moradia, além de despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem. O princípio, previsto no artigo 19 da LC 150/2015 protege o trabalhador de descontos abusivos de seu salário. No entanto, descontos relativos a adiantamentos salariais, despesas com moradia do trabalhador que não mora no local de trabalho, além de inclusão do empregado em planos de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e previdência privada, não podendo ultrapassar 20% do salário e devendo ser feito mediante acordo escrito entre as partes. Caso haja dano ao patrimônio do patrão, a CLT (aplicada subsidiariamente, por omissão do legislador) prevê em seu artigo 462, §1º, o desconto salarial caso haja previsão contratual ou dolo do empregado.
- Princípio da impenhorabilidade salarial, prevista no artigo 649, IV, do CPC, dando prioridade ao salário do trabalhador ante a qualquer credor deste. No entanto, o empregado devedor de prestação alimentícia ou condenado ao pagamento de multa por ilícito penal não são protegidos pelo princípio.
- Princípio da proteção contra a retenção dolosa do salário, previsto no artigo 7º, X, da CF/88, cometendo crime o empregador que a pratica. No entanto, ainda não existe punição penal regulamentada, cabendo somente a punição civil, que é o pagamento de juros e correção monetária, além de multa administrativa prevista no artigo 510 da CLT. O TST, no RR 3913120135220108, de Relatoria do Ministro Renato de Lacerda Paiva, considerou a mora salarial reiterada como motivadora de danos morais *in re ipsa* ao empregado.
- Princípio da periodicidade do pagamento do salário, previsto no artigo 459 da CLT, sendo que o pagamento deve ser efetuado em períodos,

não superiores a um mês, sendo que quando estipulado mensalmente, deve ser pago até o quinto dia útil do mês.

- Princípio do pagamento em moeda nacional, que se feito em qualquer outra forma, considera-se como não realizado, segundo artigo 463 da CLT.
- Princípio da prova documental do pagamento do salário, que a partir da entrada em vigor da LC 150/2015, tem no artigo 464 da CLT a sua fundamentação. Logo, o salário deve ser pago contra recibo, assinado pelo empregado e, se for este analfabeto, mediante impressão digital ou, não sendo esta possível, a seu rogo.
- Ao empregado doméstico, são devidas as gratificações ajustadas e as gratificações de função, que se incorporam ao salário e não podem ser mais retiradas ou reduzidas. Ao trabalhador doméstico é devido o 13º salário que foi instituído, ainda pelo nome de gratificação natalina, pela Lei 4.090/62. A Lei 4.749/65 determinou o pagamento até o dia 20 de dezembro, compensada qualquer importância adiantada com o mesmo título. Entre os meses de fevereiro e novembro deve ser adiantada quantia correspondente à metade do salário devido no mês anterior. O trabalhador pode requisitar o recebimento do adiantamento do 13º salário quando do gozo de suas férias, se o fizer no mês de janeiro. Sendo o contrato extinto antes do pagamento da gratificação, o adiantamento desta poderá ser compensado com a gratificação devida ou qualquer outro crédito de natureza trabalhista.
- O vale-transporte, que é direito do empregado doméstico, com fundamento no artigo 4º da Lei 7.418/85 c/c artigo 19 da LC 150/2015, pode ser substituído, a critério do empregador, pelo pagamento do valor das passagens de deslocamento do empregado, mediante recibo. Esse dispositivo tem razão no costume da grande maioria dos patrões domésticos brasileiros de pagar em espécie a passagem do trabalhador doméstico, de forma que se adequa a realidade brasileira, somente exigindo um recibo para essa operação, com o fim de tornar clara a substituição.

i) Regime do FGTS

A inclusão do empregado doméstico no Regime do FGTS passou a ser obrigatória, conforme artigo 21 da LC 150/2015:

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

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

A resolução nº 780 foi editada pelo Conselho Curador do FGTS em 25/09/2015, tornando obrigatório o pedido, que deve ser feito pelo empregador, de inclusão do empregado doméstico no regime do FGTS, informando os eventos que envolvem a atividade profissional. A partir de novembro desse ano, o empregador tinha o dever de depositar os valores referentes a outubro. Esses valores possuem alíquota diversa ao do inciso IV, artigo 34 da LC 150/2015 e só poderão ser movimentados no caso de rescisão contratual.

O legislador trouxe grande inovação ao instituir uma indenização compensatória prévia, que deve ser depositada pelo patrão na conta vinculada do empregado doméstico, na importância de 3,2% sobre a remuneração devida. Caso haja despedida sem justa causa ou por culpa do empregador, o empregado movimentará o valor depositado. Caso haja justa causa, pedido de demissão, término do contrato de trabalho por prazo determinado, aposentadoria ou falecimento do empregado doméstico, o valor será movimentado pelo próprio empregador. Havendo culpa recíproca cada parte movimentará metade do valor. Esta inovação vem cumprir o direito disposto no artigo 7º, I da Constituição Federal, que protege o doméstico contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, prevendo indenização compensatória. A multa de 40% prevista do parágrafo 1º ao 3º do artigo 18 da Lei 8.036 não se aplica ao doméstico, que é regulado por esse novo regime.

j) Aviso prévio

Antes do advento da LC 150/2015, o aviso prévio não estava previsto como direito do trabalhador ou do empregado doméstico em nenhuma legislação ordinária. Com a Constituição de 1988, houve a extensão desse direito ao trabalhador doméstico. No entanto, o legislador silenciou a respeito da situação onde a rescisão acontecia por parte do empregado, sendo que a CLT excluía expressamente os trabalhadores domésticos de sua aplicação. Logo, criou-se o entendimento entre doutrinadores e julgadores de que o aviso prévio só era devido quando o empregador rescindia o contrato. Com o advento da nova Lei dos Domésticos, o aviso prévio foi garantido como direito dos empregadores e trabalhadores domésticos, partes

de contrato de trabalho por tempo indeterminado. Este segue os mesmos ditames do contrato de trabalho em geral, sendo concedidos 30 dias ao empregado com até um ano de serviço, sendo acrescentados 3 dias a esse valor por ano de serviço, até o limite de 90 dias. A falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao trabalhador o direito à remuneração correspondente a esse período e integração deste período ao seu tempo de serviço. Quanto faltar o aviso prévio por parte do empregado terá o seu salário descontado, correspondente a esse período. Se houver horas extraordinárias habituais, deverão ser indenizadas ou descontadas, integrando o montante do aviso prévio.

A jornada de trabalho do empregado deve ser reduzida em 2 horas, quando a rescisão for promovida pelo empregador. No entanto, pode o empregado fazer a opção por trabalhar normalmente, sem qualquer redução, sendo que neste caso pode faltar 7 dias corridos, suprimindo o período de busca por novo trabalho.

Por aplicação subsidiária do parágrafo 4º do artigo 487 da CLT, cabe indenização do aviso prévio na despedida indireta, quando o empregador comete justa causa para rescisão do contrato. Além disso, quando houver culpa recíproca na rescisão do contrato, conforme artigo 484 da CLT e Súmula 14 do TST, deve haver indenização pela metade do período correspondente ao aviso prévio. Nos contratos por tempo determinado, não há possibilidade de aviso prévio, como disposto no artigo 8º da LC 150/2015.

O artigo 25, parágrafo único, da LC 150/2015 garante estabilidade provisória à gestante empregada doméstica, mesmo que a confirmação da gravidez ocorra durante o aviso prévio, trabalhado ou indenizado, protegendo-a de despedidas sem justa causa ou arbitrárias.

Se houver cometimento de ato que configure justa causa para despedida, o trabalhador perde o direito ao restante do período de aviso prévio, conforme artigo 491 da CLT. Se houver despedida indireta durante o prazo de aviso prévio, deverá o empregador indenizar o restante do período.

k) Licença-maternidade

A empregada doméstica deve ser protegida de forma específica pela legislação. Como pode se perceber no decorrer deste trabalho, os organismos internacionais do trabalho já se atentaram para a predominância feminina no trabalho doméstico. Por questões fisiológicas e sociais, como a proteção da família, devem ser garantidos certos direitos particulares às empregadas domésticas gestantes. Como prevista na Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XVIII e na LC 150/2015, no artigo 25, a empregada doméstica gestante possui o direito

a 120 dias de licença, sem prejuízo do emprego e salário, conforme a seção que trata do assunto na CLT, que compreende dos artigos 391 a 400.

Até 2006, a empregada doméstica gestante não possuía estabilidade provisória no emprego, já que inciso I do artigo 7º da Constituição Federal não abrangia esta classe de empregados. Logo, não se aplicava o disposto no artigo 10, inciso II, b do ADCT da CF/88, que é exclusivo para as empregadas urbanas e rurais. No entanto, na Lei 11.324/2006, que inseriu o artigo 4º-A na Lei 5.859/72, foi proibida a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto. Em 2013, foi recepcionado o direito pelo texto constitucional após a extensão do inciso I do artigo 7º aos trabalhadores domésticos.

A ciência da empregada doméstica é irrelevante, já que a confirmação da gravidez ocorre pela fecundação do óvulo, sendo inválida a exigência contratual de aviso ao empregador desse estado. A Súmula 244 do TST reforça esse entendimento:

“GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA .

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).”

O atestado médico ou laudo laboratorial confirma o dia aproximado de início da gravidez, sendo que a dúvida deve sempre beneficiar o empregado, conforme a principiologia trabalhista.

Por aplicação da CLT, a empregada doméstica tem direito, conforme artigo 395 do decreto-lei a 2 semanas de descanso, quando abortar de forma não criminosa, ocupando a mesma função antes de seu afastamento. Em julgado do TST (RR 21768720125020312, Relatoria do Ministro Augusto César Leite de Carvalho) foi garantido o direito à estabilidade provisória do art. 10, II, "b" do ADCT à empregada que se encontra em período de descanso após ocorrência de aborto espontâneo.

l) Seguro-desemprego

O seguro-desemprego, concedido somente no caso de desemprego involuntário, conforme artigo 7º, inciso II da Constituição Federal. Este benefício tem natureza previdenciária, conforme artigo 201, III da Lei Maior. No artigo 2º da Lei 7.998/90, estão elencadas as finalidades do seguro-desemprego as quais são:

“I - prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo;
II - auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.”

Quando do advento da Lei 5.859/72, era garantido o benefício do seguro-desemprego ao empregado doméstico inscrito no FGTS, que trabalhara como doméstico por quinze meses durante os 2 anos antecedentes à dispensa sem justa causa. No entanto, o artigo 26 da LC 150/2015 instituiu o benefício a todos os empregados despedidos sem justa causa, nos termos do regulamento do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, que é a Resolução nº 754.

Para usufruir do benefício, o empregado deve preencher alguns requisitos:

- provar seu vínculo empregatício no período de pelo menos quinze meses, compreendidos entre os 2 últimos anos anteriores à dispensa (LC 150/2015, art. 28, I e Res. 754/CODEFAT, art. 3º, I)
- não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada da previdência social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte (LC 150/2015, art. 28, III e Res. 754/CODEFAT, art. 3º, II)
- não possuir renda própria de qualquer natureza, suficiente à sua manutenção e de sua família (LC 150/2015, art. 28, IV e Res. 754/CODEFAT, art. 3º, III)
- termo de rescisão do contrato de trabalho (LC 150/2015, art.28, II e Res. 754/CODEFAT, art. 4º, II)

O novo seguro-desemprego só poderá ser adquirido após o período de 16 meses contados da data da causa (dispensa sem justa causa) do último benefício, sendo concedido um salário mínimo pelo tempo máximo de 3 meses, que podem contínuos ou alternados. O benefício deve ser requerido de 7 a 90 dias após a data da dispensa. O tempo de benefício será calculado conforme a resolução, sendo que o desempregado: a) há mais de 44 dias faz jus a 1 mês de benefício, b) há mais de 60 dias faz jus a 2 meses de benefício e c) há mais de 75 dias faz jus a 3 meses de benefício.

A suspensão do benefício, que não tem natureza de penalidade, pode ocorrer conforme artigo 15 da Resolução 754, do CODEFAT:

- “I - admissão do empregado doméstico em novo emprego;
- II - início de percepção de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto aqueles permitidos pelo art. 28, III, da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e
- III - recusa injustificada por parte do trabalhador desempregado em participar de ações de recolocação de emprego, conforme regulamentação do CODEFAT.”

O cancelamento do benefício, que possui natureza punitiva (excluindo o caso de morte do trabalhador), suspendendo o benefício ao trabalhador por dois anos, dobrando-se o período no caso de reincidência ocorre (art. 16, Res. 754/CODEFAT e art.26, §2º, LC 150/2015):

“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.”

m) Justa Causa

A justa causa, que são atos que permitem ao empregador a demissão do empregado que não possui direito à indenização, seguro-desemprego ou aviso-prévio, além de não poder levantar o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Os atos são, conforme artigo 27 da LC 150/2015:

- I – submissão a maus-tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado, hipótese que caracteriza crime, pela quebra completa da confiança depositada no cuidador de pessoa vulnerável;
- II – prática de ato de improbidade – ato praticado contra o patrimônio do empregador, que se enquadra como crime. Deve ser provado de forma irrefutável por prejudicar a imagem do empregado;
- III – Incontinência de conduta ou mau procedimento;
- IV – Condenação criminal do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão condicional da pena, de forma que o trabalhador deve ser impedido de comparecer ao local de trabalho;
- V – Desídia no desempenho das respectivas funções;
- VI – Embriaguez habitual ou em serviço;
- 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.

Os atos são praticamente os mesmos elencados na CLT, com exceção de uma inclusão e duas exclusões pelas particularidades do ambiente empresarial e doméstico.

Quanto aos atos que ensejam a despedida indireta, por culpa do empregador doméstico, conforme o parágrafo único do artigo 27 da LC 150/2015:

- I - o empregador exigir serviços superiores às forças do empregado doméstico, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;
- II - o empregado doméstico for tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante;
- III - o empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável;
- IV - o empregador não cumprir as obrigações do contrato;
- V - o empregador ou sua família praticar, contra o empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama;
- VI - o empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- VII - o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.

A notável inclusão é a prática de violência doméstica ou familiar contra mulher, que protege a empregada de um ambiente hostil e perigoso, que ameaça a vida, honra e integridade física da mesma. Logo, quando praticada qualquer das formas de violência enquadradas na Lei Maria da Penha no ambiente doméstico, seja contra a própria empregada ou qualquer outra pessoa, inclusive membros da família a qual presta serviços, abre-se a possibilidade de rescisão indireta.

n) Simples Doméstico

O empregador doméstico, que não é tem o mesmo caráter de empresário do empregador urbano, muitas vezes não possui o conhecimento e tempo para a arrecadação correta das obrigações instituídas na Lei Complementar 150/2015.

O legislador, na tentativa de organizar e simplificar o recolhimento de tributos, contribuições e demais encargos do empregador doméstico instituiu o Simples Doméstico, que por meio de sistema eletrônico, terá as informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais fornecidas pelo empregador, tendo caráter declaratório, configurando instrumento para a exigência de tributos e encargos que ainda não tenham sido recolhidos no prazo para pagamento. Essas informações devem ser fornecidas até o vencimento do prazo para o pagamento de tributos e encargos trabalhistas de cada mês, relativas aos fatos geradores ocorridos no mês anterior. O Simples Doméstico substituirá a obrigatoriedade de entrega

todas as informações por parte do empregado doméstico, inclusive quanto ao recolhimento de FGTS.

Pelo sistema, serão recolhidos mensalmente, em documento único:

- a) 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;
- b) 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico, nos termos do art. 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;
- c) 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;
- d) 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;
- e) 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), correspondente à indenização compensatória pela perda do emprego;
- f) imposto sobre a renda retido na fonte de que trata o inciso I do art. 7º da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, se incidente.

Esses valores serão baseados na remuneração do empregado no mês anterior, incluindo-se o décimo terceiro.

A arrecadação é feita pelo empregador doméstico, que deve ser feita até o dia 7 do mês seguinte ao da competência, sendo sujeitos os valores não recolhidos a encargos legais conforme previsto na legislação do imposto de renda ou serão corrigidos e terão incidência de multa, caso sejam relativos ao FGTS.

o) Redom

Criado com o objetivo de ser uma alternativa ao empregador doméstico que possui grande débito com o INSS pela cultura brasileira de não formalizar o trabalho doméstico, o Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos, veio para quitar as dívidas vencidas até março de 2013, tanto dos empregadores quanto dos trabalhadores.

Para optar pelo Redom, o empregador deveria ter feito o requerimento ao INSS em até 120 contados da entrada em vigor da Lei 150/2015.

O Redom sujeita o requerente, conforme artigo 41 da LC 150/2015 à:

- I – à confissão irrevogável e irretroatável dos débitos com a Previdência Social;
- II – à aceitação plena e irretroatável de todas as condições estabelecidas;
- III – ao pagamento regular das parcelas do débito consolidado, assim como das contribuições com vencimento posterior a 30 de abril de 2013.”

O parcelamento abrangerá os débitos sem qualquer incidência de multa e encargos legais e advocatícios. Além disso, será reduzido em 60% o valor correspondente ao juros de mora.

Se não houver o recolhimento de três parcelas, será cancelado o parcelamento, havendo a cobrança do valor original do débito, com os acréscimos legais até a data da rescisão, sendo deduzidas as parcelas pagas.

Pelas alterações vistas neste capítulo, podemos ver a importância da Lei 150/2015 para a situação do empregado doméstico brasileiro. Copiando alguns dispositivos da CLT, mas trazendo certas inovações legislativas, como a exigência de acordo escrito entre as partes para a maioria das possíveis concessões, o Simples Doméstico, o Redom, entre outros dispositivos que facilitam a aplicação dos direitos constitucionais garantidos ao longo da história. Com algumas particularidades, pode-se dizer que o trabalhador doméstico experimentou grandes avanços em relação ao trabalhador urbano, reduzindo as exclusões injustificadas de gozo de direitos trabalhistas essenciais ao labor e dignidade humana. Após esta análise, se impõe a verificação do impacto das conquistas legislativas ao longo do tempo na vida do empregado doméstico brasileiro, que será feita no próximo capítulo.

4) A Situação do Trabalhador Doméstico

4.1) O Trabalhador Doméstico no mundo

Após a Convenção 189, foi publicado, em 2013, pela OIT um estudo de título: “Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection”, que trouxe estatísticas sobre o trabalho doméstico no mundo todo. De forma global, foi possível se ter um panorama de como o mundo trata a classe de empregados domésticos e qual é sua parcela na produção mundial.

Para fim dessas estatísticas, a OIT definiu como trabalhador doméstico aquele que trabalha em residência familiar, não importando seu patrão, o serviço prestado, porém exigindo continuidade. Logo, esta definição se aproxima da legislação brasileira, excluindo o trabalhador esporádico e os menores de idade, que não poderiam trabalhar como empregados domésticos.

Uma das primeiras dificuldades encontradas nas estatísticas são as diferenças entre dados fornecidos pelas organizações, principalmente quando fornecidos por ONGs (organizações não governamentais), quando comparados com dados governamentais. No entanto, os dados divulgados são baseados puramente em estimativas governamentais, que segundo o estudo, tendem a ser mais conservadoras. O próprio estudo relata que os dados utilizados não representam o tamanho da importante parcela que são os empregados domésticos.

De acordo com o estudo, existem no mínimo 52,6 milhões de empregados domésticos no mundo. Esse número representa 1,7% dos trabalhadores e 3,6% dos trabalhadores assalariados globalmente. Na Região da América Latina e Caribe, a porcentagem chega a 11,9 % dos trabalhadores assalariados. Como dito, a estimativa não considera crianças que trabalham como domésticos, sendo que estas representam 3,5 milhões entre as idades de 5 a 11 anos e 3,8 milhões entre as idades de 12 a 14 anos.

O número de mulheres no setor doméstico é muito maior, representam 83% dos trabalhadores. Os homens nesse setor, que representam 8,9 milhões de pessoas, são empregados predominantemente como jardineiros, seguranças ou motoristas. Na América Latina e Caribe, a porcentagem de mulheres é de 92%. O setor, portanto, representa grande fonte de trabalho assalariado para as mulheres, que sofrem de barreiras muito maiores que as dos homens no mercado de trabalho. Na América Latina, as empregadas domésticas representam 26,6% das trabalhadoras assalariadas. Como a legislação trabalhista exclui o

trabalho doméstico de diversos direitos, sendo que as condições de trabalho, principalmente na América Latina e Ásia, são precárias, o trabalho doméstico corrobora para a disparidade entre sexos e o reforço da dificuldade do acesso da mulher ao trabalho digno. Portanto, devemos atentar que as melhorias nas condições de trabalho doméstico afetam diretamente a luta por igualdade de direitos trabalhistas, com relação ao gênero.

O estudo aponta para as migrações internacionais ou alguns lugares regionais que são intrínsecas ao trabalho doméstico. A mão-de-obra normalmente vem de regiões mais pobres para regiões mais ricas. No Brasil, a migração acontece das regiões Norte e Nordeste para as regiões Centro-Oeste, Sudeste e Sul. Como não inserção da totalidade da mão-de-obra que busca oportunidades de melhora de vida nessas regiões, principalmente das mulheres, só as resta o trabalho doméstico para se manter. Além disso, a fator da migração faz que o trabalhador, por obrar em local distante de sua família ou até mesmo conhecidos, esteja mais suscetível a contratos e tratos abusivos.

Outro dado fornecido pela pesquisa é de que 15 milhões de crianças (entre 5 e 17 anos) estão empregadas no trabalho doméstico, na sua maioria meninas, impossibilitando sua ascensão social por meio do estudo e capacitação profissional, já que este tipo trabalho é incompatível com a rotina de estudo condizente a um jovem em formação.

Pode se perceber um aumento dos empregados domésticos na América Latina, que de 1995 a 2010 passou de 10.402.000 (dez milhões quatro e dois mil) para 19.593.000 (dezenove milhões quinhentos e noventa e três mil), representando um aumento do percentual desta classe no total de trabalhadores (5,7% para 7,6%). As razões apontadas para o aumento seriam o envelhecimento da população (necessitando de maior cuidado em casa) e a disparidade econômica acentuada.

No Brasil, o aumento foi significado neste mesmo período, passando de 5,1 milhões de empregados para 7,2 milhões de empregados domésticos. A porcentagem de mulheres é de 93%, seguindo a tendência mundial. No entanto, o trabalho doméstico no Brasil também é ligado à cor de pele: 21,7% das trabalhadoras negras são empregadas domésticas, sendo que no caso de trabalhadoras não-negras a porcentagem é de 13%.

Como pode se perceber no decorrer deste capítulo, o trabalho doméstico mundialmente é exercido majoritariamente por mulheres, de grupos desfavorecidos, normalmente por estrangeiras ou imigrantes. O trabalho doméstico é uma das formas de opressão vividas pelas mulheres, trabalhadoras que são negadas no seu direito de emancipação social.

Hosana S. J. Rodrigues e Jesus Izquierdo demonstram em seu artigo que o trabalho digno e remunerado tem o efeito emancipatório:

“A opressão que algumas mulheres sofrem permanece fora da mecânica da explicação teórica e da prática emancipatória de muitos movimentos sociais. Contudo, a inserção da mulher no mercado de trabalho é um fato real e de enorme incidência no processo de emancipação da mulher e de reformulação dos critérios de distribuição de papéis sociais no interior da estrutura familiar.” (Rodrigues; Izquierdo, 2014, p.236)

O trabalho digno, devidamente regulamentado e com incidência dos princípios trabalhistas, torna-se meio de empoderamento, se desvencilhando de situações de submissão e dominação, dando às trabalhadoras meios de resistência à violência física e simbólica a que são submetidas.

No Brasil, durante anos este trabalho esteve ligado às suas origens escravocratas, fato reforçado pela falta de legislação protetiva ao empregado, sendo que as principais conquistas de direitos dessa classe só vieram a acontecer em 1988 e 2013. No entanto, o trabalho informal, infantil, predominante de negras, das regiões Norte e Nordeste, ainda é o retrato do trabalho doméstico no Brasil.

4.2) O Trabalho Doméstico no Brasil

No Brasil, os principais dados sobre a situação do trabalhador doméstico atualmente podem ser encontrados no site do IBGE, referentes à Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral. Abaixo serão analisadas algumas tabelas fornecidas pela pesquisa:

Tabela 1.3.5 - Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, segundo as Grandes Regiões, a posição na ocupação e a categoria do emprego					
Grandes Regiões, posição na ocupação e categoria do emprego	Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência				
	2015				2016
	1º Trimestre	2º Trimestre	3º Trimestre	4º Trimestre	1º Trimestre
Números absolutos (1 000 pessoas)					
Brasil	92 023	92 211	92 090	92 245	90 639
Empregados no setor privado (1)	46 113	45 976	45 589	45 439	44 351
Com carteira de trabalho assinada	36 066	35 909	35 416	35 403	34 631
Sem carteira de trabalho assinada	10 047	10 067	10 174	10 036	9 720
Trabalhadores domésticos	6 019	6 001	6 014	6 278	6 221
Com carteira de trabalho assinada	1 943	1 917	1 891	2 088	2 170
Sem carteira de trabalho assinada	4 076	4 084	4 124	4 190	4 051
Empregados no setor público	11 347	11 454	11 547	11 324	10 975
Com carteira de trabalho assinada	1 340	1 268	1 275	1 243	1 156
Sem carteira de trabalho assinada	2 130	2 262	2 341	2 258	2 005
Militares e servidores estatutários	7 878	7 923	7 931	7 822	7 814
Empregadores	4 076	3 998	4 056	3 956	3 725
Conta própria	21 773	22 066	22 232	22 913	23 187
Trabalhadores familiares auxiliares	2 695	2 717	2 652	2 336	2 180
Números relativos (%)					
Brasil	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Empregados no setor privado (1)	50,1	49,9	49,5	49,3	48,9
Com carteira de trabalho assinada	39,2	38,9	38,5	38,4	38,2

Sem carteira de trabalho assinada	10,9	10,9	11,0	10,9	10,7
Trabalhadores domésticos	6,5	6,5	6,5	6,8	6,9
Com carteira de trabalho assinada	2,1	2,1	2,1	2,3	2,4
Sem carteira de trabalho assinada	4,4	4,4	4,5	4,5	4,5
Empregados no setor público	12,3	12,4	12,5	12,3	12,1
Com carteira de trabalho assinada	1,5	1,4	1,4	1,3	1,3
Sem carteira de trabalho assinada	2,3	2,5	2,5	2,4	2,2
Militares e servidores estatutários	8,6	8,6	8,6	8,5	8,6
Empregadores	4,4	4,3	4,4	4,3	4,1
Conta própria	23,7	23,9	24,1	24,8	25,6
Trabalhadores familiares auxiliares	2,9	2,9	2,9	2,5	2,4
Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2015-2016.					
(1) Exclui os trabalhadores domésticos.					

O primeiro importante dado demonstrado pela tabela acima é a diminuição dos empregados domésticos, em relação às mesmas pesquisas (PNADs de 2009 e 2011) nos anos de 2009 e 2011. Em 2009, o Brasil possuía 7,209 milhões de empregados domésticos, representando 7,8% da população empregado no país. Em 2011, esse número foi de 6,653 milhões de empregados domésticos, representando 7,1% da população empregada. A tendência continua até 2015, onde no primeiro trimestre foram registrados 6,019 milhões de empregados, representando 6,5% da população empregada do Brasil. Essa tendência de diminuição tem como causas a ascensão social de parte dessa classe, que começou a se capacitar através do ensino médio e cursos técnicos, procurando empregos de melhor remuneração e outras condições trabalhistas, além do encarecimento de manutenção do empregado, que com as sucessivas alterações legislativas que concedem direitos ao trabalhador, onerando o empregador doméstico, fazendo com que este procure outras opções, como a diarista ou até mesmo reservando seu tempo para as tarefas anteriormente executadas pelo empregado doméstico.

A partir do quarto semestre de 2015, a classe trabalhadora doméstica sofreu um pequeno aumento que pode ser atribuído pela regulamentação da Lei Complementar 150/2015, que trouxe certa segurança e facilidades ao empregador que com o advento da Emenda Constitucional 72/2013, não sabia ao certo como seriam garantidos os direitos concedidos ao trabalhador doméstico.

O principal dado, no entanto, extraído da tabela é a taxa de informalidade do empregado doméstico, que apresenta níveis absurdos. No período analisado pelo PNAD, os empregados domésticos com carteira assinada representavam de 32% a 34% do total de domésticos. Dessa forma, as alterações legislativas e conquistas constitucionais pouco representam à maioria dos trabalhadores domésticos, que não estão sujeitos à proteção salarial, de jornada e previdenciária conferida ao doméstico regido pela nova ordem. Podemos ver na tabela a seguir o resultado da informalidade:

Tabela 2.2.5 - Rendimento médio nominal do trabalho principal, habitualmente recebido por mês, pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, com rendimento de trabalho, segundo as Grandes Regiões, a posição na ocupação e a categoria do emprego no trabalho principal

Grandes Regiões, posição na ocupação e categoria do emprego	Rendimento médio nominal do trabalho principal, habitualmente recebido por mês, pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, com rendimento de trabalho (R\$)				
	2015				2016
	1º Trimestre	2º Trimestre	3º Trimestre	4º Trimestre	1º Trimestre
Brasil	1 789	1 829	1 834	1 851	1 914
Empregado no setor privado (1)	1 595	1 632	1 644	1 666	1 733
Com carteira de trabalho assinada	1 744	1 798	1 802	1 816	1 907
Sem carteira de trabalho assinada	1 058	1 039	1 092	1 134	1 108
Trabalhador doméstico	729	740	742	759	801
Com carteira de trabalho assinada	975	1 000	992	1 006	1 068
Sem carteira de trabalho assinada	611	618	627	636	658
Empregado no setor público	2 762	2 812	2 860	2 967	3 061
Com carteira de trabalho assinada	2 537	2 499	2 602	2 778	2 694
Sem carteira de trabalho assinada	1 454	1 448	1 432	1 536	1 695
Militar e servidor estatutário	3 153	3 250	3 322	3 408	3 463
Empregador	4 775	5 026	5 001	4 770	5 042
Conta própria	1 424	1 439	1 405	1 458	1 510

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2015-2016.

(1) Exclusive os trabalhadores domésticos.

A tabela acima demonstra a situação precária do trabalhador doméstico que, entre todas as categorias de trabalhadores analisadas na pesquisa do IBGE, é a que percebe o menor rendimento médio nominal do trabalho, habitualmente recebido por mês por trabalhadores efetivados. Como pode se notar, a proteção conferida ao trabalhador formal se projeta na remuneração desse trabalhador que é superior ao salário mínimo nos períodos analisados, além de ser cerca 80% maior do que o salário médio recebido pelos trabalhadores informais. Como discutido neste trabalho, o trabalhador doméstico informal não tem direito à manutenção de uma vida digna, sustento próprio e de sua família, que é o salário mínimo, já que a média percebida por essa categoria marginalizada é muito inferior ao estabelecido pelos governos de 2015 e 2016. Como a maioria dos trabalhadores domésticos no Brasil não possui carteira assinada, a média de remuneração dos trabalhadores domésticos está abaixo do salário mínimo, dado preocupante por se tratar de parcela considerável da população.

Com base nos dados fornecidos pela PNAD, pode-se dizer que as alterações trazidas pela Lei Complementar 150/2015 não trouxeram impacto imediato na remuneração dos trabalhadores domésticos já que a mudança da remuneração do início do ano de 2015 para o início de 2016 foi pequena, seguindo o reajuste sofrido por todos os trabalhadores brasileiros. Apesar disso, houve um pequeno crescimento do número de trabalhadores formais acompanhando de um decréscimo de trabalhadores informais.

Entretanto, a maior barreira da efetiva aplicação dos direitos constitucionais e trabalhistas no ambiente de trabalho e descanso do empregado doméstico é a informalidade,

que com taxas absurdas (66% em 2016), exclui o trabalhador sem carteira assinada do âmbito de proteção do Direito do Trabalho, negando a este o mínimo de condições para uma vida digna e a prestação do trabalho correta e justa para todas as partes, algo que é totalmente indesejado à sociedade, trazendo precariedade à uma classe trabalhista tão importante ao desenvolvimento regular da economia brasileira. Por tais razões, o direito do trabalho reforça sua importância como instrumento de proteção do cidadão que depende do seu trabalho para sobreviver, sendo, pois, fundamental para efetivação da justiça social.

CONCLUSÃO

O trabalho apresentado teve o objetivo de demonstrar o impacto das inovações legislativas advindas da Emenda Constitucional nº 72/2013 e da Lei Complementar 150/2015, que passaram a regulamentar o trabalho doméstico no Brasil.

Para esse fim, foi analisada a história legislativa nacional com relação ao trabalhador doméstico, que foi excluído de qualquer proteção desde suas origens escravocratas até a publicação da Lei 5.859/72, sendo que antes da lei existiram apenas regulamentações para facilitar o controle da classe trabalhadora. Pela análise da história, podemos perceber que a cultura brasileira do trabalho doméstico precário permanece, a visão do empregador que busca o serviço doméstico particular continua muito ligada à visão do senhor de escravo, que considerava o doméstico (escravo/empregado) como sujeito inferior, sem qualificação, muitas vezes tratando o trabalho doméstico como um favor ao empregado que, sem esta função, não poderia prover seu sustento. A própria exclusão do trabalhador doméstico da CLT e do gozo de outros direitos protetivos na história evidenciam a diferenciação pejorativa a qual foi submetido o trabalhador doméstico.

Em seguida, discorreu-se sobre a proteção do Direito do Trabalho, acompanhado de seus princípios na vida do trabalhador, de forma a compreender a incidência dos princípios na prática trabalhista, limitando a ação do empregador, inspirando o legislador, orientando o julgador em cada momento quando o direito ao trabalho digno é posto em cheque. Pôde-se concluir que essa proteção é primordial ao exercício de um trabalho inclusivo, digno e edificante. Dessa forma, se percebe o prejuízo sofrido pelo trabalhador doméstico, quando excluído da proteção legislativa e principiológica do Direito do Trabalho.

Logo após, passou-se a explorar a Lei Complementar 150/2015, que fomentou a realização deste trabalho, verificando seus dispositivos e benefícios diretos ao empregado doméstico. A Lei foi importante passo, concretizando diversos direitos assegurados pela Emenda à Constituição 72/2013 e previstos na Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho, aproximando o trabalhador doméstico ao trabalhador urbano quanto à garantia de direitos trabalhistas, além de observar peculiaridades do serviço doméstico importantes à uma regulamentação específica.

No último capítulo, foram analisadas estatísticas fornecidas pelo PNAD, que demonstraram que o trabalho doméstico continua sendo uma parcela importante da economia nacional, apresentando crescimento, apesar do aumento de desemprego. As condições estabelecidas pela Lei Complementar 150/2015 são atraentes ao empregador que busca o

serviço doméstico regularizado, fazendo com que a formalização tenha um pequeno aumento no período analisado.

No entanto, a principal tese do trabalho é que a informalidade prejudica, mitiga o impacto da nova ordem legislativa reguladora do trabalho doméstico. Dois terços dos trabalhadores domésticos estão na informalidade, não sendo alcançados pelas proteções conferidas pelos princípios trabalhistas, direitos constitucionais e dispositivos da nova lei dos domésticos. A precariedade do trabalho doméstico é evidenciada na média salarial do trabalhador doméstico, que das médias dos grupos analisados pelo IBGE, é a única que está abaixo do salário mínimo.

Pela tendência exploradora do empregador, pelos traços culturais deixados pela ligação do trabalho doméstico ao escravismo, por qualquer ausência de proteção trabalhista, o trabalhador doméstico informal, que compõe a grande maioria da classe, será vítima da precariedade contra a qual doutrinadores, legisladores e juristas trabalhistas tanto devem lutar, se não houver políticas públicas de conscientização, fiscalização e punições ao empregador com o objetivo de mudar essa situação tão contrária ao interesse da sociedade como um todo.

BIBLIOGRAFIA

- ALMEIDA, Bernard Pereira. **Os novos direitos trabalhistas dos empregados domésticos**. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVII, n. 130, nov 2014. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=15423&revista_caderno=25>. Acesso em abr 2016.
- ARQUIVO HISTÓRICO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE SALVADOR. **Actas das Sessões da Camara de Salvador**, 30/12/1886, fl. 22v.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. Ed. São Paulo: LTr, 2011.
- BELÉM, Evandro de Oliveira; OLIVA, José R. D., **A Importância do Princípio aa Proteção na Esfera do Direito do Trabalho**. Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente, São Paulo, v. 5, n. 5, 2009.
- BENTIVOGLIO, Elaine C. S.; FREITAS, Natalia Santos, **A Evolução da Legislação do Trabalho Doméstico no Brasil**. Revista do Curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito da Universidade Metodista de São Paulo, v. 11, n. 11, 2014.
- BRASIL. **Lei nº 605 de 5 de Janeiro de 1949. Dispõe sobre repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos**. Portal da Presidência da República Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm>. Acesso em 18 de abril de 2016.
- BRASIL. **Decreto Lei nº 3.078 de 27 de Fevereiro de 1941. Dispõe sobre a locação dos empregados em serviço doméstico**. Portal do Senado Federal da República Federativa do Brasil. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=18953>>. Acesso em: 18 de abril de 2016.
- BRASIL. **Decreto Lei Nº. 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Portal da Presidência da República Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 18 de abril de 2016.
- BRASIL. **Lei nº 5.859 de 11 de Dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências**. Portal da Presidência da República Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm>. Acesso em: 18 de abril de 2016.
- BRASIL. Constituição (1988) **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília. Portal da Presidência da República Federativa do Brasil Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 18 de abril de 2016.
- BRASIL. **Lei nº. 10.208, de 23 de março de 2001. Acresce dispositivos à Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e ao seguro-desemprego**. Portal da Presidência da República Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10208.htm> Acesso em: 18 de abril de 2016.
- BRASIL. **Lei nº. 11.324, de 19 de julho de 2006. Altera dispositivos das Leis nos 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei no 605, de 5 de janeiro de 1949**. Portal da Presidência da República Federativa do Brasil. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/11324.htm>. Acesso em: 18 de abril de 2016.

- COUTINHO, Aldacy Rachid. **Trabalho e pena**. Revista da Faculdade de Direito da UFPR, Curitiba, v. 32, p. 7, 1999.
- DE LA CUEVA, Mario. **Panorama do Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Sulina, 1969.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. Ed. São Paulo: LTr, 2015.
- DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O Novo Manual do Trabalho Doméstico: Com os Comentários aos Artigos da Lc N. 150/2015**. São Palo: LTr, 2016.
- GONÇALVES, Emílio; GONÇALVES, Emílio C.G. **Direitos Sociais Dos Empregados Domésticos**. 4. ed. São Paulo: LTr, 1996.
- GRAHAM, S. L. **Proteção e obediência: criadas e seus patrões no Rio de Janeiro, 1860-1910**. São Paulo: Companhia das Letras, 1992, p. 133.
- IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2015-2016**. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/defaulttab.shtm Acesso em: 26 de abril de 2016.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra; LEITE, Laís Durval; LEITE, Letícia Durval. **A Nova Lei do Trabalho Doméstico: Comentários à Lei Complementar n. 150/2015**. São Paulo: Saraiva, 2015.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. 100ª Conferência Internacional do Trabalho. Genebra. **C189. Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos**. Disponível em: http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/nota_5_convencao_recomendacao_450.pdf. Acesso em 22 de abril de 2016.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. 100ª Conferência Internacional do Trabalho. Genebra. **Recomendação 201. Recomendação sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos**. Disponível em: http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/nota_5_convencao_recomendacao_450.pdf. Acesso em 22 de abril de 2016.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Genebra. **Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection**. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf. Acesso em 22 de abril de 2016.
- PORTAL BRASIL. **FGTS de empregados domésticos passa a ser obrigatório em outubro**. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2015/09/fgts-de-empregados-domesticos-passa-a-ser-obrigatorio-em-outubro>. Acesso em: 10 de maio de 2016.
- RODRIGUES, Hosana S. J.; IZQUIERDO, Jesus. **Da Vida Doméstica ao Trabalho Formal: Uma Análise do Processo de Inserção de Donas de Casa no Mercado de Trabalho**. Revista Ártemis, Vol. XVIII nº 1; jul-dez, 2014. pp. 228-238.1
- RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho**. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2000.
- SILVA, Maciel Henrique. **O Trabalho Doméstico Livre E A Lei Nos Anos Finais Da Escravidão No Brasil**.