



Dos direitos conquistados pelo trabalhador doméstico a partir da CF/88 e sua eficácia

JOSÉ AUGUSTO DE CARVALHO NETO

Professor Adjunto da Faculdade de Direito do Sul de Minas - FDSM. Mestre em Direito da Faculdade de Direito do Sul de Minas - FDSM. Advogado.

REGINA LÚCIA JUNQUEIRA SANTOS

Resumo: Este trabalho visa analisar as mudanças ocorridas nas relações de trabalho doméstico em decorrência da Emenda Constitucional 72/2013. Antes da promulgação da Emenda, os domésticos encontravam-se em situação bastante inferior

aos demais empregados, deixados à margem do Direito, com a garantia de aplicação apenas de alguns poucos institutos previstos na Lei 5.859/1972. Com a alteração constitucional ocorrida em 2013, ampliou-se largamente o rol de direitos dos domésticos. Esses direitos passam a ter efetividade com a Lei 150/2015, porque tais direitos não podem ser gozados pelos domésticos com apenas uma determinação constitucional. Nesta perspectiva, o estudo aqui realizado permeia cada um dos direitos desta classe profissional e propostas de regulamentação existentes. O foco do estudo consiste na aplicabilidade de cada um destes direitos com a efetividade da Lei 150/2015. Por meio dela, verificam-se, também, propostas legislativas para diminuir os impactos gerados ao empregador doméstico. Isto porque se considera que o instituto não tem a mesma capacidade e-

conômica e administrativa de uma pessoa jurídica empregadora.

Palavras-chaves: emenda constitucional 72/2013 - lei complementar 150/2015 - empregado doméstico.

Abstract: This paper aims to analyze the changes that have occurred in domestic work relations as a result of Constitutional Amendment 72/2013. Prior to the enactment of this Amendment, domestic workers were in a much lower position than other employees, left on the fringes of the Law, with the guarantee of only a few institutes provided for in Act 5.859/ 1972. With the constitutional amendment that took place in 2013, the list of rights applicable to domestic workers was broadened. These rights become effective with the Act 150/2015, because such rights cannot be enjoyed by the domestic ones

with only a constitutional determination. In this perspective, the study carried out here permeates each of the rights of this professional class and existing proposals for regulation. The focus of the study is the applicability of each of these rights with the effectiveness of Act 150/2015. Legislative proposals to reduce the impacts on the domestic employer are also made. This is because it is considered that the institute does not have the same economic and administrative capacity of a legal entity employing.

Keywords: constitutional amendment 72/2013 - complementary act 150/2015 - domestic employee.

Introdução

O presente artigo visa analisar os efeitos gerados pela promulgação da E-

menda Constitucional 72/2013, tanto no âmbito dos empregados domésticos, como também em relação às famílias que os empregam, uma vez que estes não se igualam à figura tradicional de empregadores.

A relevância do tema impõe-se pela sua atualidade e importância para o direito trabalhista e para a sociedade como um todo, uma vez que muitas famílias empregam ao menos um trabalhador doméstico em suas casas.

A aprovação da referida Emenda Constitucional reafirmou diversos direitos aos trabalhadores urbanos e rurais, mas não fez o mesmo em relação aos domésticos. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, também excluiu os empregados domésticos de seu âmbito de aplicação.

No parágrafo único do artigo 7º da Carta Magna especificava quais os direitos aplicáveis aos trabalhadores domésti-

cos, deixando claro que não são todos os trinta e quatro incisos do artigo 7º que se aplicavam a eles. Com a Emenda Constitucional 72/13, o rol foi consideravelmente ampliado.

O longo período de tempo decorrido entre a consolidação dos direitos trabalhistas para os empregados urbanos e a Emenda Constitucional 72/13 demonstra o aspecto polêmico do tema.

Neste sentido, houve grandes discussões neste período, devido à resistência dos empregadores domésticos e também à possibilidade de demissões em massa de empregados domésticos, já que a remuneração destes seria aumentada em razão dos novos benefícios conquistados.

O trabalho objetiva analisar dentre outros aspectos, as discussões ocorridas antes da promulgação da Emenda Constitucional 72/13, suas consequências, quais os direitos adquiridos, a efetivação dos

direitos dos empregados domésticos com a Lei Complementar 150/15 e suas implicações.

O trabalho conceitua os empregados urbano, rural e doméstico; em seguida, faz-se uma análise do histórico legislativo referente ao doméstico, bem como da evolução das normas, procurando entender o motivo da demora em conceder direitos a esta classe trabalhista. O trabalho aborda ainda os direitos conquistados a partir da Constituição de 1988, finalizando como o estudo da efetivação dos direitos do empregado doméstico a partir da Lei Complementar 150/15.

Por fim, destaca-se os efeitos de concessão dos direitos trabalhistas na relação entre empregador e empregado doméstico com foco na manutenção de equilíbrio entre as partes desta relação trabalhista.

1. O trabalho doméstico ao longo da história

O trabalho doméstico ao longo da história tem como marco histórico relevante a abolição da escravatura no Brasil, por dar início à função do trabalhador empregado doméstico sem direitos jurídicos.

Neste sentido, é imprescindível afirmar que a discriminação jurídica sofrida pelo empregado doméstico que persistiu durante anos no ordenamento jurídico brasileiro decorre das razões históricas do trabalho doméstico, pois desde a antiguidade e a idade média, tal trabalho era executado por escravos e servos.

Após alguns anos não foi diferente no Brasil. Desde a colonização do país até a abolição da escravatura, o serviço doméstico era executado por escravos. E, mesmo após a abolição, os resquícios da escravidão permaneceram, tendo em vista

a falta de interesse dos senhores de engenho pela proteção a essa mão de obra.

Verifica-se que, após a abolição, restou frustrada a expectativa de valorização do empregado doméstico em virtude do preconceito existente. Todo o contexto favoreceu o surgimento de uma discriminação que perdurou por mais de século, jurídica e socialmente.

Sobre a discriminação do empregado doméstico, a CLT dispõe que:

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

O tratamento conferido aos domésticos repercutiu no ordenamento jurídico-trabalhista, de modo que o legislador sempre tratou tal categoria diferentemente.

2. Requisitos caracterizadores da relação de emprego

A Consolidação das Leis do Trabalho elenca, em seu artigo 3º, alguns elementos determinantes da relação de emprego padrão, a qual é o objeto de proteção da legislação obreira:

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.¹

¹ BRASIL. *Decreto Lei. 5.452 de 1 de maio de 1943*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm>. Acesso: 27 fevereiro 2016.

Inicialmente, é essencial que o empregado seja uma pessoa física. A contratação de pessoas jurídica para exercer um serviço não caracteriza relação de emprego, já que a finalidade maior da é a proteção aos hipossuficientes, o que não ocorreria caso houvesse a contratação de pessoa jurídica. Outro fator característico é a subordinação do empregado face o empregador: este tem o direito de dar ordens ao empregado, para que este realize o trabalho da forma pretendida. Tais ordens apenas não deverão ser cumpridas se forem imorais ou ilegais. Entende-se que este direito do empregador se contrapõe ao seu dever de cumprir as determinações da legislação trabalhista. Para a caracterização da relação empregatícia, o trabalho não pode ser exercido em caráter esporádico, devendo ser contínuo, duradouro, e de forma pessoal, ou seja, o empregado não pode pedir a outra pessoa que realize a ta-

refa que lhe foi dada. A relação de emprego é *intuitu personae*, sendo vedado ao empregado fazer substituir-se por outro indivíduo.

Por fim, o contrato de emprego caracteriza-se, também, pela onerosidade. A obrigação principal do empregador é remunerar o empregado pelos serviços realizados, enquanto que a principal obrigação do empregado é fornecer sua força de trabalho e atender ao requisito pelo empregador. Basta a intenção onerosa para que se caracterize o vínculo empregatício: obviamente, caso o empregador não pague seu empregado, isso não descaracteriza o vínculo, podendo este acionar o empregador frente à Justiça do Trabalho.

3. Empregado doméstico

A definição do empregado doméstico foi estabelecida pela Lei 5859/72:

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei.²

Percebe-se, pela leitura do dispositivo legal, as principais diferenças entre esta classe trabalhista e os demais trabalhadores. A primeira delas é que o empregador doméstico, ao contrário do empregador celetista pode ser apenas pessoas físicas. O trabalho doméstico deve ser prestado à própria pessoa do empregador e à sua família, relevando-se o caráter de confiança e intimidade desta espécie de emprego. Não estará presente o distanciamento ob-

² BRASIL. *Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15859.htm> Acesso: 15 março 2016.

servado na relação trabalhista padrão, em que, dependendo do tamanho da empresa empregadora, esta sequer sabe quem é seu empregado.

Outra particularidade é o requisito de continuidade da prestação do serviço, ao invés da habitualidade. Tal requisito é responsável pela diferenciação entre empregados domésticos e as chamadas diaristas, que prestam serviços esporádicos. Segundo a jurisprudência, é considerado contínuo o trabalho doméstico prestado por mais de duas vezes na semana.

Há, também, a necessidade do serviço ser prestado sem fins lucrativos. Desta forma, mesmo que o empregado auxilie uma pessoa física, dentro de sua residência, se seus serviços forem vendidos posteriormente, não estará caracterizado o vínculo doméstico, mas sim o vínculo empregatício comum.

Por exemplo, se uma cozinheira faz congelados para seu patrão, pessoa física, vender, sua atividade tem fins lucrativos, não sendo caracterizada como doméstica. Por fim, o último requisito necessário consiste na prestação do trabalho no âmbito da residência do empregador. Tal conceito é interpretado de forma ampla, abrangendo casas de praia, de campo, locais onde o empregador passa apenas suas férias, entre outros. Assim, é necessário apenas que se mantenha o âmbito pessoal da relação, com base no vínculo entre empregado e empregador, não importando que o local de prestação do serviço não seja a residência deste.

Nesse sentido, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região:

Domésticas e diaristas. Contornos legais. Serviço de natureza habitual. Extensão do conceito. Trabalho em várias casas. Desimportância. Nú-

cleo da definição: a continuidade da necessidade. Doméstico é quem presta serviços contínuos e sem finalidade lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito da residência. A residência pode ser definitiva (domicílio) ou provisória (casa de veraneio, de recreio, de campo, de praia, de fim-de-semana). O termo *família* tanto indica a família legítima, como também a união estável, a união homoafetiva, a comunidade familiar ou qualquer grupamento de parentes e não-parentes, coabitando a casa. Contínuo quer dizer permanente, persistente, incessante, que continua, que não se interrompe. (...)

A faxineira que trabalha em várias casas ao mesmo tempo é empregada doméstica de todas elas. O trabalho em várias casas é desimportante, porque exclusividade não é requisito

de formação do contrato de trabalho.³

Ante o exposto, conclui-se que a natureza do trabalho praticado pelo empregado não é essencial para a caracterização do serviço doméstico. O que importa é a prestação contínua, à pessoa física do empregador ou sua família, sem fins lucrativos na residência, em sentido amplo.

4. Da evolução dos direitos conferidos ao empregado doméstico brasileiro

Antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, os empregados

³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Recurso Ordinário 002480098.2009.5.01.0301*. Disponível em: <<http://trt1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24281679/recurso-ordinario-ro-248009820095010301-rj-trt1>> Acesso: 15 março 2016.

domésticos não tinham direito ao salário mínimo garantido aos demais trabalhadores. A Lei 5859/1972 pouco fez para ampliar a tutela jurídica sobre esta classe trabalhista, garantindo apenas a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), férias de 20 dias por ano e acesso à Previdência Social, na qualidade de segurados obrigatórios. Posteriormente, foram feitas alterações nesta lei, ampliando o período de férias para 30 dias anuais e possibilitando ao empregador doméstico o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) para seu empregado, caso desejasse.

A ausência de garantia do salário mínimo aos empregados domésticos até o ano de 1988 demonstra claramente a enorme desigualdade vivida pelos empregados domésticos em relação aos trabalhadores celetistas, especialmente pelo fato de tal salário ter sido instituído no Brasil pela

própria Consolidação das Leis do Trabalho. Ou seja, tinha-se o objetivo de tutelar o empregado, garantindo-lhe o mínimo para sua sobrevivência e isso não foi estendido ao empregado doméstico. Não se discute aqui se toda a CLT deveria ser aplicada a tais empregados, mas este direito, especificamente, deveria ter sido garantido a eles desde sua criação.

O salário mínimo, segundo a própria Constituição Federal, no art. 5º, inciso IV, deve ser capaz de atender às necessidades vitais básicas do empregado e de sua família, como alimentação, moradia, educação, saúde, lazer, vestuário e higiene. Não há nenhuma justificativa para que a total ausência de preocupação do Estado para as necessidades básicas do empregado doméstico, sendo este privado do mínimo existencial garantido por lei.

Realmente, o empregador doméstico tem diversas peculiaridades em relação ao

empregador urbano padrão, devendo seus ônus trabalhistas serem menores, uma vez que este, em geral, também é um trabalhador, não tendo os mesmos ganhos de uma pessoa jurídica. No que se refere ao salário mínimo, porém, este não constituiria um ônus excessivo: todos têm direito a devida remuneração por seu trabalho e, no caso de o empregador doméstico não ser capaz sequer de arcar com um salário razoável para seu empregado, então, este deveria contratar um diarista ou realizar ele mesmo as atividades domésticas.

Outro ponto a ser considerado neste mesmo contexto é que o salário mínimo garantido consiste em um valor a ser pago por hora de trabalho e não necessariamente por mês. Os ganhos totais do empregado ao final do mês podem ser menores do que o valor fixado em lei, desde que o valor mínimo por hora seja respeitado.

Desta forma, o empregador que tenha dificuldade em remunerar seu empregado doméstico com o valor mínimo mensal pode optar por diminuir sua jornada de trabalho e remunerá-lo de acordo com o valor mínimo por hora. Com isso, apesar de o empregado receber menos, ele também terá mais tempo livre, o que possibilita seu trabalho em outras residências como diarista ou com vínculo empregatício.

A garantia do salário mínimo foi conquistada apenas em 1988, sendo que já vigia no Brasil desde 1943 para os demais empregados.

Considerando previsão para pagamento de salário utilidade estabelecida no artigo 458 da CLT e o direito ao salário mínimo concedido ao empregado doméstico na CF de 1988, surgiu a questão sobre a possibilidade do pagamento deste trabalhador com o salário utilidade, além do pagamento em dinheiro. De acordo com o

artigo 81 da Consolidação das Leis do Trabalho, o salário mínimo é composto pelo pagamento em dinheiro e também pelas utilidades recebidas do empregador. Considerando esta definição de salário mínimo e o direito a tal salário pelo empregador doméstico, é lógico concluir que este poderá ser remunerado com o salário *in natura*. Deve-se respeitar, porém, os limites percentuais previstos nos demais dispositivos da CLT.

Segundo Sérgio Pinto Martins:

Em decorrência de que o empregado doméstico passa a ter direito ao salário mínimo com a Constituição Federal de 1988, o art. 82 da CLT passa a lhe ser aplicável. O parágrafo único do mesmo artigo dispõe que “o salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% do salário mínimo”. Isso quer dizer que o empregador que fornece utilidades ao empregado poderá descontá-las do

salário até 70% do salário-mínimo, pagando 30% em dinheiro.⁴

Assim, é possível o pagamento do empregado doméstico com o salário utilidade, desde que a parcela *in natura* não ultrapasse 70% do salário mínimo. Os 30% restantes devem ser pagos, obrigatoriamente, em pecúnia, possibilitando que o empregado decida livremente como gastar este dinheiro.

Deve-se ressaltar que, se existentes vedações a aplicação da CLT em leis especificamente voltadas aos empregados domésticos, estas últimas prevalecem, tanto em razão da especificidade da lei, como também pelo fato de a CLT reger apenas casos excepcionais envolvendo domésticos. Assim, não faria sentido que um diploma normativo não aplicável normal-

⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual do trabalho doméstico*. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 48.

mente a esta espécie de trabalhador sobrepujasse a legislação especialmente feita para este fim. É o que ocorre no caso de concessão de moradia, alimentação, higiene ou vestuário pelo empregador doméstico ao seu obreiro.

Conforme já explicado, o direito ao salário mínimo para o empregado aqui estudado foi garantido apenas em 1988, com a Constituição Federal. A partir disso, passou a ser possível o pagamento do salário utilidade, podendo este ser composto, inclusive, por benefícios de moradia, alimentação, higiene e vestuário. Entretanto, em 2006, ocorreu a promulgação da Lei 11.324, responsável por alterar a Lei 5.859/72, incluindo o artigo 2º-A, com a seguinte redação:

Art. 2ºA - É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento

de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.⁵

Há apenas a possibilidade de descontos pelo fornecimento de moradia, caso o obreiro não more na mesma residência que o empregador e desde que esta situação tenha sido previamente acordada entre as partes.

Julgados dos tribunais trabalhistas demonstram a prevalência desta limitação em relação à Consolidação das Leis do Trabalho:

Empregado doméstico. Salário in natura. O § 2º, do art. 2º, da Lei 5.859/72 dispõe expressamente que as despesas do empregador com moradia do empregado não possuem

⁵ BRASIL. *Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972*. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15859.htm> Acesso: 27 fevereiro 2016;

natureza salarial e não se incorporam à remuneração para qualquer efeito. Recurso ao qual se nega provimento.⁶

DAS FUNÇÕES DA RECLAMANTE. PRIMAZIA DA REALIDADE. SALÁRIO IN NATURA ALIMENTAÇÃO. EMPREGADO DOMÉSTICO. INDEVIDO.

A prova dos autos estribada na confissão real da autora demonstra que o contrato de emprego foi realizado sob a função de empregada doméstica na residência da proprietária da empresa reclamada, como bem entendeu, a magistrada de primeiro grau. A alimentação fornecida ao trabalhador doméstico não possui

⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário 00000562120125020361 SP. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24856589/recurso-ordinario-ro562120125020-sp-00000562120125020361-a28-trt-2>> Acesso: 25 abril 2016.

caráter salarial, a teor do que dispõe o art. 2º - A, § 2ª, da Lei 5.859/73, que veda ao empregador doméstico efetuar desconto no salário do empregado por fornecimento de alimentação, em razão desta despesa se dar para o desenvolvimento do trabalho e por isso não possui natureza salarial nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos. Recurso improvido.⁷

Tem-se, portanto, a vedação ao desconto de benefícios de alimentação, moradia, higiene e vestuário do salário do empregado doméstico.

⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. *Recurso Ordinário 935201100323000 MT* Disponível em: <<http://trt-23.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22091834/recurso-ordinario-trabalhista-ro935201100323000-mt-0093520110032300-0-trt-23>> Acesso: 25 abril 2016.

O inciso VI do artigo 7º da Constituição Federal assegura ao doméstico a irredutibilidade salarial. Tal dispositivo ressalva que, no caso de acordo ou convenção coletiva, poderá haver a redução salarial.

A garantia de irredutibilidade salarial não impede que ocorram descontos do salário do empregado, como o da contribuição previdenciária ou a retenção de impostos na fonte. O que não é possível é a diminuição dos ganhos que efetivamente são entregues ao doméstico.

Para evitar tais ocorrências, veda-se qualquer diminuição salarial, exceto aquelas negociadas em acordos ou convenções coletivas, nas quais empregado e empregador tem condições de igualdade, uma vez que o empregado será representado por um sindicato.

O direito ao reconhecimento de acordos e convenções coletivas, porém, foi

assegurado aos empregados domésticos apenas em 2013, com a EC 72. Assim, até esta data, a previsão de irredutibilidade salarial do empregado doméstico era absoluta. A aplicação do Direito Coletivo aos domésticos será tratada mais a frente neste trabalho.

O 13º salário, também conhecido como gratificação de Natal, foi instituído pela Lei 4.090,⁸ de 1962. Em 1972, a Lei 5.859,⁹ que regulamentou o trabalho doméstico, não mencionou o 13º salário, surgindo a dúvida sobre a possibilidade de sua aplicação. Entendia-se que, apesar de

⁸ BRASIL. *Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962.*

Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/14090.htm> Acesso: 27 abril 2016.

⁹ BRASIL. *Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972.* Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15859.htm> Acesso: 27 abril 2016.

a Consolidação das Leis do Trabalho excluir expressamente os empregados domésticos de seu âmbito de proteção, isso não impedia a aplicação de outras leis que garantissem direitos. Entretanto, concluiu-se que, apesar de não vedar a aplicação da Lei 4.090/62 aos domésticos, a Lei 5.859/72 elencou todos os direitos concedidos a esta classe profissional, e a gratificação de Natal não constava entre eles. Assim, este seria um direito não aplicável aos domésticos.

Em 1988, com a Constituição Federal, pacificou-se a questão, uma vez que esta determinou a obrigatoriedade do pagamento do 13º salário ao empregado doméstico, em seu artigo 7º, inciso VIII.

No caso de demissão sem justa causa, o empregado doméstico terá direito ao recebimento do 13º salário proporcional ao tempo trabalhado. O mesmo ocorrerá no caso de rescisão indireta do contrato de

trabalho, uma vez que o trabalhador não pode sofrer qualquer tipo de punição por ter pedido demissão, já que esta foi causada por ações de seu empregador. Apenas no caso de haver justa causa para a dispensa, o empregado perderá o direito ao 13º salário proporcional.

Os domésticos também têm direito ao vale transporte, o qual foi instituído pela Lei 7.418/85.¹⁰ Neste primeiro momento de criação, a concessão do vale transporte era uma faculdade do empregador. Porém, dois anos depois, em 1987, alterou-se esta disposição, tornando-se uma obrigação do patrão e um direito do empregado.

¹⁰ BRASIL. *Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17418.htm>. Acesso: 27 abril 2016.

A referida alteração consistiu na Lei 7.619,¹¹ de setembro de 1987. A maior parte da doutrina entendia que havia o direito, uma vez que o artigo 1º da referida Lei estipulava o seguinte:

Art. 1º Fica instituído o vale-transporte, que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade com-

¹¹ BRASIL. *Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7619.htm> Acesso: 27 abril 2016.

petente, excluídos os serviços seletivos e os especiais.

Como pode ser percebido pela leitura do artigo, este refere-se ao dever do empregador de conceder o vale transporte, sendo ele pessoa jurídica ou física. Entendia-se que o *empregador pessoa física* referia-se ao empregador doméstico. Para pacificar as dúvidas, o Decreto 95.247/87 determinou expressamente a aplicabilidade do direito ao vale transporte aos empregados domésticos em seu artigo 1º, II. Portanto, tal direito existe para esta classe trabalhista desde 1987.

O descanso semanal remunerado é o período de tempo em que o empregado deixa de prestar serviços ou estar à disposição do empregador. Este período dura vinte e quatro horas e deve ser gozado preferencialmente aos domingos.

Como a própria nomenclatura denota, deverão ser concedidas 24 horas de descanso ao trabalhador uma vez por semana, no mínimo. Segundo Orientação Jurisprudencial 410,¹² da Subseção de Dissídios Individuais I, não é permitida a concessão do descanso apenas após sete dias de trabalho. Tal conduta consiste em violação ao direito do trabalhador e importa em pagamento em dobro deste dia. Assim, pode-se trabalhar no máximo por seis dias seguidos até a concessão do descanso.

A Lei 605,¹³ de 1949, foi a responsável por instituir o repouso semanal re-

¹² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Orientação Jurisprudencial 410*. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_401.html#TEMA410> Acesso: 27 abril 2016.

¹³ BRASIL. *Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949*. Disponível em:

munerado. Entretanto, a alínea a, do artigo 5º desta lei, excluiu expressamente tal direito aos empregados domésticos. Apenas com a Constituição Federal de 1988, os domésticos passaram a ter este direito. Portanto, até esta época era permitido que o trabalho doméstico fosse exercido praticamente como um trabalho escravo, sem controle de jornada ou direito a um dia de descanso por semana. Considerando que também não havia garantia do direito de gozo de feriados, o único momento de descanso efetivamente assegurado pela lei eram as férias, originariamente de 20 dias.

Com relação às férias, Ricardo Resende conceitua férias como um período de descanso por excelência. É um período em que o trabalhador revigora suas energias e tem oportunidade de desenvol-

ver sua vida além do trabalho, seja sob o aspecto social e político.¹⁴

Esse direito foi garantido pela Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, a qual assegurou o gozo originariamente de 20 dias úteis de descanso, remunerados com um salário do empregado acrescido de 1/3 deste salário.

O contexto do empregado doméstico não é igual aos demais empregados. A remuneração das férias só foi estabelecida na Constituição Federal de 1988, no seu inciso XVII, artigo 7º, que determina o pagamento de 1/3 de salário a mais que o normal. Esta prerrogativa foi estendida aos domésticos por disposição do parágrafo único do artigo 7º.

¹⁴ RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho esquematizado*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2013, s/p.

A questão dos 30 dias foi pacificada apenas em 2006, quando a Lei 5.859/72 foi alterada, passando o doméstico a ter direito a 30 dias corridos de férias, devendo ser pago o acréscimo de um terço do salário. Mas, como a alteração legislativa não teve efeitos retroativos, a obrigação de concessão de trinta dias de férias aplicou-se a partir da data de promulgação da Lei 11.324/2006.

Além dos direitos citados, são conferidos aos domésticos antes de 2013 os seguintes: licença-gestante, estabilidade da gestante e licença paternidade; carteira de trabalho e previdência social (CTPS), devidamente anotada; aviso prévio; aposentadoria e integração à Previdência Social.

A Súmula 85 do Tribunal Superior do Trabalho estabelece dentro da aplicabilidade imediata do controle da jornada de trabalho e pagamento de horas extras.

Neste sentido, a promulgação da Emenda Constitucional 72/2013 confere o estabelecimento de uma limitação de horas para a jornada de trabalho dos domésticos, sendo de 8 horas diárias ou 44 horas semanais.

As horas extras serão de duas horas por dia, devendo ser pago adicional de 50% sobre o valor normal da hora de trabalho do empregado, no mínimo. A hora de trabalho suplementar deve ser fixada por meio de acordo escrito entre patrão e empregado ou por meio de norma coletiva.

Ressalta-se que o número de horas de trabalho estabelecidos na Constituição Federal, artigo 7º, inciso XIII, consiste no máximo de horas que podem ser trabalhadas por dia e por semana.

Desta forma, não há impedimento para que haja jornada parcial para o do-

méstico, em número inferior a 8 horas diárias ou às 44 horas semanais.

Quanto ao intervalo para repouso e alimentação deve ser de no mínimo uma hora e no máximo duas horas, caso a jornada de trabalho seja superior a 6 horas por dia. Os períodos de repouso e descanso não podem ser computados na jornada de trabalho e, se não respeitados, devem ser remunerados como horas de trabalho extraordinárias.

Segundo o Artigo 7º da Constituição Federal, é necessário evitar a discriminação especificamente nas relações de trabalho, e relação ao gênero, cor, idade, estado civil ou alguma deficiência. Os critérios de admissão também não podem ser diferenciados. As garantias fundamentais contra estas diferenciações se estendem nos incisos XXX e XXXI do artigo citado.

Quanto à redução dos riscos inerentes ao trabalho, presente no inciso XXII, a

previsão deve ser efetivada através de normas de saúde, higiene e segurança determinadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Tem maior ênfase, essas normas regulamentadoras para as condições de trabalho insalubre ou perigosas. Em relação ao empregado doméstico, essas normas garantem que este não seja exposto a condições que violem sua dignidade humana ou a perigos desnecessários.

O Decreto 6.481/08¹⁵ institui uma lista das piores formas de trabalho infantil, proibindo sua prática. No caso do trabalho doméstico, os menores de 18 anos já eram proibidos de exercê-lo mesmo antes da Emenda Constitucional 72/2013.

¹⁵ BRASIL. *Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm> Acesso: 04 maio 2016.

Neste sentido, a lista das formas de trabalho foi decorrente da ratificação da Convenção 182 da OIT,¹⁶ pelo Brasil em 2000, a qual objetiva eliminar as piores práticas de trabalho infantil. Desde 2008, o trabalho doméstico não pode ser exercido por menores. A razão dessa proibição é envolver o esforço repetitivo do trabalho, sobrecarga muscular, tracionamento da coluna vertebral, além de isolamento e possíveis abusos físicos e morais.

Desta forma, o trabalho doméstico não pode ser exercido por menores, nem na condição de aprendizes. O trabalho doméstico não atinge aprendizes, porque o objetivo deste contrato é provar formação técnica profissional ao aprendiz.

¹⁶ BRASIL. *Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3597.htm> Acesso: 04 maio 2016.

Além disso, Lei 5.598/05¹⁷ determina que os aprendizes sejam contratados por estabelecimentos e não por pessoas físicas, como é o caso do empregador doméstico.

Com a vigência da Lei 150/15, o empregado doméstico teve regulamentado alguns direitos previstos na EC 72/2013, dentre eles, o horário de trabalho, o trabalho em regime parcial, a instituição do banco de horas (trabalho em regime de compensação de horas), o intervalo intrajornada, o adicional noturno e as férias.

A Lei Complementar já referida traz outra novidade que é a indenização nos casos de demissão sem justa causa. Isto é, o empregado doméstico tem direito à mul-

¹⁷ BRASIL. *Lei nº 5.598, de 1 de dezembro de 2005*. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm>. Acesso: 14 maio 2016.

ta de 40% sobre os depósitos do FGTS. Para os empregados domésticos, a multa rescisória de 40% será recolhida mensalmente ao longo da vigência de todo o contrato de trabalho, diferentemente do que ocorre nas demais relações de empregado, onde a referida multa é recolhida apenas quando há a rescisão contratual.

Desta forma, além de recolher os 8% referentes ao FGTS, os empregadores domésticos terão que recolher mais 3,2% a título de multa indenizatória. Porém, depende da forma de rescisão contratual, os valores recolhidos a título de multa rescisória serão convertidos em favor do empregador doméstico.

O empregado doméstico a partir da Lei Complementar 150/2015 terá além do já exposto: auxílio pré-escola; salário família; seguro-desemprego; estabilidade à empregada gestante, entre outros benefícios.

Sobre o item simples doméstico, a Lei referida presume que o empregador doméstico deverá recolher uma quantidade razoável de impostos devidos diante da contratação de um empregado doméstico.

Por isso, para facilitar o pagamento desses tributos, a Lei Complementar 150/2015 instituiu o chamado *Simplex Doméstico*, que será um regime unificado para o pagamento de todos os impostos decorrentes da relação empregatícia.

Assim, o pagamento única abrange-
rá os impostos: 8% a 11%, a título de contribuição previdenciária; 8% de contribuição patronal previdenciária; 0,8% da contribuição social, com o objetivo de financiar o seguro contra acidentes de trabalho; 8% a título de FGTS; 3,2% a título de multa rescisória, revertida a favor do empregador, em caso de pedido de demissão ou dispensa por justa causa; outros impô-

tos que incidirem sobre a relação de trabalho.

Com a vigência da Lei Complementar 150/2015 gerará efeitos positivos para uns e negativos para outros.

Não restam dúvidas que com o início da vigência da referida Lei, muitos benefícios foram conquistados pelos empregados domésticos, porém, não há dúvidas também, de que tais benefícios oneram muito o empregador doméstico, o que com certeza está acarretando a demissão em massa dessa classe de trabalhadores, principalmente em decorrência da crise político-econômica pela qual o país está passando.

Como consequência ressalta o aumento do desemprego, diminuindo o número de empregados domésticos e aumentando os trabalhos informais, como os de diaristas, sem qualquer garantia de direitos trabalhistas, tendo em vista o desespero

dos brasileiros em manter suas necessidades básicas sem se endividarem nesse momento de crise nacional.

Conclusão

Este trabalho discorreu sobre a evolução dos direitos trabalhistas conquistados pelo empregado doméstico com a Emenda Constitucional 72/2013, que foi importante marco para maior igualdade entre empregados domésticos e celetistas. A demora na regulamentação de parte dos institutos jurídicos, como o FGTS, adicional noturno ou seguro contra acidente de trabalho, demonstram que não houve aumento da preocupação com a situação dos domésticos, mas que a referida Emenda foi apenas uma resposta a pressão social. De qualquer forma, ocorreu a concessão de diversos direitos que antes não eram estendidos a estes obreiros e, com a

regulamentação desses direitos, mediante a Lei Complementar 150/2015, chegou a tão esperada melhora nas condições de trabalho destes obreiros.

A relação empregatícia doméstica continuaria desequilibrada, mas, desta vez, com maior prejuízo para o empregador. Uma vez que este não possa pagar por um empregado doméstico, há a tendência de substituição dos mensalistas por trabalhadores diaristas, o que diminuiria a importância da concessão de direitos trabalhistas a esta classe profissional, já que seria restringido seu âmbito de aplicação.

Outra hipótese que deve ser considerada é a possibilidade de os empregadores domésticos manterem seus funcionários irregularmente, sem registro em carteira, pagamento das verbas devidas ou com pagamento a menor.

Vale ressaltar que o empregador doméstico, muitas vezes, também depende

do seu próprio emprego para conseguir seus ganhos, não exercendo atividade voltada para o lucro, como fazem as empresas. Seus recebimentos são mais limitados e o aumento do custo do empregado doméstico o afeta mais fortemente do que ocorreria em uma relação empregatícia celetista. Ainda, devem ser lembrados os casos em que o indivíduo necessita da prestação de serviços do doméstico para que possa trabalhar, como no caso de uma babá ou de um cuidador de idosos.

Devido a estes fatores é essencial que o Poder Legislativo flexibilize os valores devidos em razão de obrigações trabalhistas, previdenciários e tributários devidos pelos empregadores domésticos, estabelecendo encargos menores para os mesmos ou formas de restituição de parte do montante pago, no caso de verbas tributárias e previdenciárias. Por exemplo, no caso de pagamento da creche dos filhos

da empregada doméstica, o empregador deve ter direito a restituição, já que o Estado tem o dever de garantir creches públicas para as crianças e não cumpre com tal dever.

Enfim, com a Lei Complementar 150/2015 começou a tratar com mais efetividade dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos.

A referida lei mostra o lado positivo e também o negativo, positivos pelos benefícios conquistados e positivados na lei, e negativos pela onerosidade do empregador, acarretando inúmeras demissões.

Bibliografia

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso: 27 fevereiro 2016;

_____. *Decreto Lei. 5.452, de 1 de maio de 1943*. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/dec/retolei/del5452.htm>. Acesso: 27 fevereiro 2016;

_____. *Decreto 3.597, de 12 de setembro de 2000*. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/dec/reto/D3597.htm>. Acesso: 04 maio 2016;

_____. *Decreto 6.481, de 12 de junho de 2008*. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm>.
Acesso: 04 maio 2016;

_____. *Lei 605, de 5 de janeiro de 1949*. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm>. Acesso: 27 abril 2016;

_____. *Lei 4.090, de 13 de julho de 1962*. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/14090.htm> Acesso: 27 abril 2016;

_____. *Lei 5.598, de 1 de dezembro de 2005*. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm>.
Acesso: 14 maio 2016;

_____. *Lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972*. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15859.htm>. Acesso: 15 março 2016;

_____. *Lei 7.418, de 16 de dezembro de 1985*. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17418.htm>. Acesso: 27 abril 2016;

_____. *Lei 7.619, de 30 de setembro de 1987*. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7619.htm> Acesso: 27 abril 2016;

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Orientação Jurisprudencial 410*. Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_401.html#TEMA410>
Acesso: 27 abril 2016;

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. *Recurso Ordinário 935201100323000 MT*. Disponível em:

<<http://trt-23.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22091834/recurso-ordinario-trabalhista-ro935201100323000-mt-0093520110032300-0-trt-23>> Acesso: 25 abril 2016;

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Recurso Ordinário 002480098.2009.5.01.0301*. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24281679/recurso-ordinario-ro-248009820095010301-rj-trt1>> Acesso: 15 março 2016;

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Recurso Ordinário 00000562120125020361 SP*. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24856589/recurso-ordinario-ro562120125020-sp-00000562120125020361-a28-trt-2>> Acesso: 25 abril 2016;

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso Ordinário 16137.2011.5.06.0000*. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProc>

essual/consultaTstNumUnica.do?consulta
=Consultar&conscsjt=
&numeroTst=161&digitoTst=37&anoTst
=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=06&var
aTst=0000> Acesso: 27 fevereiro 2016;

MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual do tra-
balho doméstico*. 12. ed. São Paulo: Atlas,
2013;

RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho
esquematizado*. 3. ed. Rio de Janeiro:
Forense; São Paulo: Método, 2013.

Data de recebimento: 18/05/2017

Data de aprovação: 24/09/2017