

TRABALHO DECENTE DOMÉSTICO: A NOVA LEI COMPLEMENTAR 150/2015

Renata de Assis Calsing

Rúbia Zanotelli de Alvarenga

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO; 1. Definição de trabalho doméstico; 2. Trabalho decente doméstico; 3. O contrato de trabalho e a anotação da CTPS; 4. Duração do trabalho doméstico; 5. Contrato por prazo determinado; 6. Intervalos para descanso; 7. Férias e trabalho a tempo parcial; 8. Jornada noturna e adicional de viagem; 9. Aviso prévio e FGTS; 10. Hipóteses de justa causa; 11. Seguro desemprego; 12. Formas de pagamento e descontos no salário; 13. Benefícios previdenciários; 14. Fiscalização dos auditores fiscais do trabalho; CONCLUSÃO.

INTRODUÇÃO

O presente artigo pretende examinar os novos direitos do empregado doméstico ante à regulamentação da EC n. 72/13, que se deu pela edição da Lei do Trabalho Doméstico – LC 150/2015. A referida Lei, cuja publicação no Diário Oficial ocorreu em 02 de junho de 2015, revogou a antiga Lei do Trabalho Doméstico –

Lei n. 5.859/72 – e disciplinou vários aspectos trabalhistas e previdenciários concernentes à relação empregatícia doméstica.

A LC 150/2015 acarretou um grande avanço social jurídico-trabalhista para a relação empregatícia doméstica por ter assegurado, finalmente, a concretização dos valores sociais e a formação de uma ordem ético-constitucional voltada para o desenvolvimento do bem-estar do trabalhador doméstico e da realização do direito humano e fundamental ao trabalho decente doméstico.

Assim sendo, a LC 150/2015 efetiva os ditames do direito constitucional do trabalho pautados no princípio fundamental da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inc. III), pois ratifica a sua harmonia com a ordem constitucional de 1988, esta, segundo Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, responsável por introduzir “um Estado Democrático de Direito, tendo-se como base a pessoa humana, com dignidade; sociedade

.....
Renata de Assis Calsing

Professora Titular do curso de Direito do UDF. Doutora em Direito pela Universidade de Paris I, Panthéon-Sorbonne. Mestre e Bacharel em Direito pelo Centro Universitário de Brasília, UNICEUB.

Rúbia Zanotelli de Alvarenga

Doutora e Mestre em Direito do Trabalho pela Puc Minas. Professora Titular do Centro Universitário do Distrito Federal – UDF, Brasília. Advogada.

política, concebida como democrática e incluyente; sociedade civil, também concebida como democrática e incluyente”.¹

Eis o que ora se propõe a preciso exame nesta oportunidade.

1. Definição de trabalho doméstico

Consoante o art. 1º da nova Lei do Trabalho Doméstico, empregado doméstico é aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 02 (dois) dias por semana.

Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia, pode-se entender que o empregado doméstico presta serviços de natureza não econômica à pessoa física ou à família, para o âmbito residencial destas. Neste aspecto, o autor assinala que é doméstico não só o empregado que exerce funções internamente na residência do empregador, como as de limpar, de faxinar, de cozinhar, de cuidar de crianças ou de idosos, mas também o jardineiro, o vigia da casa, o motorista etc.²

Sob tal aspecto, empregador doméstico “não é uma empresa, não exercendo atividades econômicas ou lucrativas, mas sim é a pessoa natural ou a família”³, haja vista que, conforme asseguram Luiz Otávio Linhares Renault e Maria Isabel Franco Rios, “o trabalho do empregado

e do trabalhador doméstico possui laivos diferenciados, porque a sua atividade é de consumo e não de produção. Logo, a finalidade lucrativa não pode estar presente no *iter jurídico*”.⁴

Concorde Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, “nessa relação não apenas, é claro, o trabalhador tem de ser pessoa natural (como em qualquer relação empregatícia), mas também o empregador tem de ser pessoa natural ou um conjunto de pessoas naturais, como a família”.⁵

Portanto, o que difere o trabalho doméstico de outras formas de labor humano é o fato de a atividade desenvolvida pelo empregado doméstico não resultar em lucro para o empregador doméstico, além de ser executada em prol da pessoa física ou da família e para o âmbito residencial destas. Caso haja exploração de atividade econômico-lucrativa, a relação de trabalho doméstico se converterá em relação empregatícia nos moldes da CLT (arts. 2º e 3º, CLT).

De acordo com Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

Uma presença significativa de exercício de atividades efetivamente lucrativas para o tomador de serviços, em paralelo às atividades tipicamente domésticas, terá o condão, pela lógica jurídica prevalecente no campo do

1 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2016, p. 46.

2 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p. 254.

3 Id., 2016, p. 254.

4 RENAULT, Luiz Otávio Linhares; RIOS, Maria Isabel Franco. PEC das empregadas domésticas: impecável. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; TEIXEIRA, Érica Fernandes (Org.). **Novidades em direito e processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013, p. 252.

5 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2016, p. 25.

Direito do Trabalho – em que imperam os princípios da proteção e da norma mais favorável, de tender a produzir o enquadramento da relação jurídica híbrida no campo social regido pela CLT, em detrimento daquele regulado pelas regras especiais e mais restritivas domésticas.⁶

Para Julpiano Chaves Cortez, a LC 150/2015 reconhece a relação de emprego doméstico, desde que sejam constatados os seguintes requisitos: a) pessoalidade; b) continuidade; c) subordinação; d) onerosidade; e) atividade não lucrativa; f) prazo de trabalho.⁷

Insta destacar que o âmbito residencial “abarca o lugar em que a família vive, incluindo a residência, um hotel, um avião, um iate ou um barco. Nessas condições, o motorista sem veículo próprio que serve à família é doméstico”.⁸

A esse respeito, observam Carlos Henrique Bezerra Leite, Laís Durval Leite e Letícia Durval Leite:

O âmbito laboral do trabalhador doméstico não precisa ser, necessariamente, o domicílio do empregador. Não só este é compreendido pela noção de âmbito residencial, mas também todos os locais que estejam relacionados à vida pessoal do empregador doméstico,

seja pessoa física ou entidade familiar.⁹

A única hipótese que foge à noção de pessoa ou de família é a da república de estudantes onde um grupo de jovens vive em uma casa cuidada por uma pessoa. Nesta situação, a trabalhadora será doméstica dessa república de estudantes, tendo em vista que, “embora não constituam exatamente uma família, são um grupo de pessoas físicas que coabitam uma mesma moradia, valendo-se de trabalho nitidamente doméstico”.¹⁰

Vê-se, então, que “apenas a pessoa natural, individualmente considerada, ou um grupo unitário de pessoas naturais é que pode ocupar o polo passivo dessa relação jurídica especial”.¹¹

Ressaltem-se as palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite, Laís Durval Leite e Letícia Durval Leite que “trabalhador doméstico é aquele que presta serviços no âmbito e para o âmbito residencial de uma família ou pessoa física que não explore, a qualquer título, atividade econômico-lucrativa”.¹²

Assim sendo, o trabalhador doméstico pode desenvolver as seguintes atividades: acompanhante ou cuidador(a) de idosos, enfermeiro(a) residencial, faxineiro(a),

6 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2016, p. 50.

7 CORTEZ, Julpiano Chaves. **A lei dos empregados domésticos e os direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2016, p. 24.

8 MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Direitos do doméstico**. São Paulo: LTr, 2015, p. 22.

9 LEITE, Carlos Henrique Bezerra; LEITE, Laís Durval; LEITE, Letícia Durval. **A nova lei do trabalho doméstico**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 49.

10 DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. op. cit., 2016, p. 28, nota 6.

11 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2016, p. 47.

12 LEITE, Carlos Henrique Bezerra; LEITE, Laís Durval; LEITE, Letícia Durval. **A nova lei do trabalho doméstico**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 49.

cozinheiro(a), jardineiro(a), professor(a) particular, motorista particular, segurança particular, babá, guarda-costas, médico particular, mordomo, piloto de aeronave, governanta, secretário(a) particular, segurança, lavadeira, porteiro de casa, vigia, dentre outras. O caseiro também poderá ser considerado empregado doméstico, desde que o local onde a função laborativa é desenvolvida não explore atividade econômica.

De tal modo, um guarda-costas ou segurança integra o conceito de doméstico, tendo em vista que ele protege fisicamente a pessoa ou a família. Do mesmo modo, quem labora em uma chácara de lazer – sem obter qualquer tipo de lucratividade – também será doméstico; caso contrário, este se enquadrará como trabalhador rural.¹³

Outro aspecto relevante da relação empregatícia doméstica é a pessoalidade. Acerca da mesma, Wladimir Novaes Martinez assegura que “a característica básica do contrato de trabalho doméstico é a pessoalidade do trabalhador; ele não pode ser substituído por temporário, autônomo nem por pessoa jurídica. Somente a pessoa humana será um doméstico”.¹⁴

Ainda quanto ao elemento “pessoalidade”, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado também asseveram que esta ganha destacada intensidade ao colocar a função doméstica no rol das que têm elevada fidúcia com respeito à figura do trabalhador. Eles enfatizam que não se trata de uma fidúcia que envolva poderes de gestão ou de representação. Compreende uma fidúcia

mais acentuada do que o padrão empregatício normal, em função da natureza dos serviços prestados, que são estritamente pessoais, e do local específico de sua prestação, que corresponde ao âmbito familiar doméstico.¹⁵

Outro requisito essencial para a caracterização da relação empregatícia é a continuidade. Acerca deste requisito, Wladimir Novaes Martinez destaca que “os serviços têm de ser contínuos, com a constância exigida pela manutenção de uma residência (abarcando o conceito amplo do local em que vive a pessoa: chácara de lazer, casa praiana, veículo de transporte etc.)”.¹⁶

A continuidade, em consonância com Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

Exige a efetiva habitualidade na prestação de serviços, de forma contínua e não intermitente, ao longo da semana. Nesta linha, não é empregado doméstico aquele que presta serviços esporádicos, ou mesmo intermitentes, ou seja, em um ou dois dias na semana.¹⁷

Ainda ensinam Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

Tal peculiaridade normativa da legislação trabalhista regente da categoria doméstica implica na (sic) necessária consideração da intensidade temporal da prestação laborativa ao longo da semana para se saber se se trata de um trabalhador

13 MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Direitos do doméstico**. São Paulo: LTr, 2015, p. 23.

14 Id., 2015, p. 19.

15 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 373.

16 MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Direito do doméstico**. São Paulo: LTr, 2016, p. 19.

17 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p. 254.

que presta serviços com continuidade ou descontinuidade.¹⁸

Destarte, o art. 1º da LC 150/2015, ao inserir a notação ou a noção temporal “*por mais de 02 (dois) dias por semana*”, objetivou estabelecer, juridicamente, a distinção entre o trabalhador doméstico e a diarista, demarcando a característica peculiar da continuidade da relação empregatícia doméstica.

Também Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado esclarecem que a LC 150/2015, “com sensatez e técnica, incorporou as lições da doutrina e jurisprudência do País, esclarecendo, taxativamente, que o conceito de continuidade resolve-se pela extensão e intensidade temporal do trabalho efetivado pelo obreiro doméstico, ou seja, por mais de 02 (dois) dias por semana”.¹⁹

Quanto à relação de emprego entre cônjuges e companheiros, Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado estatuem que o elemento da subordinação – imperativo à estrutura da relação de emprego doméstico – atua como fator excludente de seu reconhecimento no tocante a vínculos entre cônjuges ou companheiros, haja vista que não pode existir, técnica e moralmente, subordinação entre cônjuges e companheiros; assim sendo, portanto, inviável reconhecer-se vínculo de emprego doméstico entre tais sujeitos envolvidos.²⁰

18 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2016, p. 41.

19 Id., 2016, p. 43.

20 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos**

Imperioso observar que o parágrafo único do art. 1º da nova Lei do Trabalho Doméstico veda a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico. A redação do referido dispositivo está em conformidade com os arts. 2º, 3º, “d”, e 4º da Convenção Fundamental 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto n. 6.481/2008, que aprovou a “Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil” (Lista TIP).

O anexo do Decreto 6.481/2008 inclui o serviço doméstico na Lista TIP. De acordo com o referido Anexo, esse tipo de atividade considera como prováveis riscos ocupacionais: esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições antiergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular e queda de nível. No tocante a possíveis consequências para a saúde por causa do serviço doméstico, o Decreto enumera, de forma mais específica: “Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusões; fraturas; ferimentos; queimaduras; ansiedade; alterações na vida familiar; transtornos do ciclo vigília-sono; DORT/LER; deformidades da coluna vertebral (lombalgias, lombociatalgias, escolioses, cifoses, lordoses); síndrome do esgotamento profissional e neurose profissional; traumatismos; tonturas e fobias”.

Logo, o serviço doméstico, por ser considerado uma das piores formas de trabalho

fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2016, p. 39.

infantil, é proibido para o menor de 18 anos de idade. O objetivo da Lei foi assegurar a incolumidade física, psíquica e moral deste ser em formação.

De tal modo que, se o menor de 18 anos prestar serviços domésticos, serão assegurados a ele todos os direitos trabalhistas, como válido fosse o contrato de trabalho, por ser legalmente proibido o trabalho doméstico, quando o prestador do serviço for pessoa com idade inferior a 18 anos completos. Deve o Juiz do Trabalho determinar, de forma imediata, a cessação do trabalho e aplicar, no caso, a teoria da irretroação da nulidade decretada.

Na assaz apropriada visão de Mauricio Godinho Delgado, a teoria da irretroação da nulidade decretada é aquela que opera efeito *ex nunc* da decretação judicial da nulidade percebida. Assim, verificada a nulidade comprometedora do conjunto do contrato, este, apenas a partir de então, deverá ser suprimido do mundo sociojurídico, respeitando, portanto, a situação fático-jurídica já vivenciada. O contrato tido como nulo ensejará todos os efeitos jurídicos até o instante de decretação da nulidade, que terá o condão apenas de inviabilizar a produção de novas repercussões jurídicas em face da anulação do pacto viciado.²¹

Ademais, “o trabalho já foi prestado, e seu valor transferido, com apropriação completa pelo tomador de serviços”.²²

Ainda no magistério de Mauricio Godinho Delgado:

À medida que a prestação obreira já foi efetivamente quitada com o

cumprimento dos serviços, surgiria como imoral enriquecimento sem causa do tomador a negativa de incidência sobre ele dos demais efeitos justralhistas da relação socioeconômica desenvolvida. Ou seja, o reconhecimento de direitos trabalhistas ao obreiro prestador de serviços é a contrapartida inevitável da prestação laborativa já consumada.²³

2. Trabalho decente doméstico

A nova Lei Complementar n. 150/2015, originada do Projeto de Lei do Senado Federal – PLS n. 224/2013, regulamentou e concedeu um rol de direitos trabalhistas ao empregado doméstico, até antes jamais visto, em decorrência das injustificáveis discriminações positivadas pelo ordenamento jurídico-trabalhista que permitiam a desigualdade de tratamento jurídico entre os empregados domésticos e as demais formas de trabalho humano empregatício.

Dentre os principais direitos trabalhistas assegurados aos empregados domésticos pela LC 150/2015, destacam-se os seguintes: a) jornada de trabalho; b) horas extras; c) possibilidade de acordo de compensação e banco de horas; d) adicional de viagem no importe de 25%; e) intervalo intrajornada; f) intervalo interjornada; g) adicional noturno; h) repouso semanal remunerado; i) descanso em dias de feriado; j) férias; j) aviso prévio; k) licença-maternidade; l) estabilidade em razão da gravidez; m) FGTS.

O empregado doméstico também é segurado obrigatório da Previdência Social,

21 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 577.

22 Id., 2016, p. 577.

23 Id., 2016, p. 578.

sendo-lhe devidos, na forma da Lei 8.213/91, as seguintes prestações ou benefícios previdenciários, desde que observadas as características especiais do trabalho doméstico: a) auxílio-doença; b) auxílio-acidente; c) auxílio-reclusão; d) salário-família; e) salário-maternidade; f) aposentadoria por idade; g) aposentadoria por idade; h) aposentadoria por invalidez; i) pensão por morte.

Essa mudança de *status* jurídico assegurou-lhe um amplo e mais justo regime jurídico-trabalhista e previdenciário. Este ocorreu não só por meio da edição da Emenda Constitucional n. 72/2013, ao atribuir nova redação ao parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal de 1988, mas também pela efetivação de uma nova regulação normativa da proteção do trabalho doméstico no Brasil.

Como observam Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, a relação empregatícia doméstica, do ponto de vista normativo, atingiu o patamar mais alto no direito brasileiro, garantindo a cidadania consolidada pretendida pela matriz constitucional de 1988 para o conjunto da sociedade civil brasileira.²⁴

Por conseguinte, pode-se afirmar, sem pairar qualquer dúvida, que a desigualdade havida até então – antes da EC 72/2013 e Lei Complementar 75/2015, atinente ao trabalho doméstico no Brasil, este deixou, após a LC 150/2015, de ser resquício histórico-cultural oriundo do modo de produção escravista existente no País decorrente do período colonial.

Concorde Felipe Calvet:

24 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. São Paulo: LTr, 2016, p. 25.

A origem do trabalho doméstico no Brasil nos remete à época da escravatura, em que os escravos, geralmente mulheres e crianças, trabalhavam nas residências dos proprietários das fazendas. Em razão dessa gênese escravocrata, sempre foi desvalorizado”.²⁵

Ainda consoante o autor, historicamente, o labor doméstico foi caracterizado pelo trabalho feminino, com predominância absoluta do labor das mulheres sobre os homens. Isso era desejado antigamente, tendo em vista que as escravas da época ocupavam-se de todo tipo de serviço na residência, atuavam como amas de leite dos recém-nascidos, arrumavam as casas, cozinhavam, asseavam as roupas dos proprietários, faziam companhias às demais mulheres da casa e, quando mais jovens, também tinham de se submeter a relações sexuais impingidas pelos seus proprietários e pelos filhos destes.²⁶

Acresce, “com a abolição da escravatura grande parte dos escravos permaneceram (sic) laborando nos mesmos lugares anteriores, nas casas das fazendas, em troca de local de moradia e alimentação, mas não mais como escravas e sim como domésticos”.²⁷

25 CALVET, Felipe. A evolução da legislação do trabalhador doméstico. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; MANDALAZZO, Silvana Souza Netto (Coord.). **Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 87.

26 CALVET, Felipe. A evolução da legislação do trabalhador doméstico. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; MANDALAZZO, Silvana Souza Netto (Coord.). **Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 87.

27 Id., 2013, p. 87.

Conseqüentemente, a forma de trabalho permaneceu a mesma, ficando o trabalhador à disposição do seu empregador para todo o trabalho solicitado no âmbito de ingerência deste, sem qualquer limite de jornada. A subordinação era subjetiva, não alcançando apenas o trabalho doméstico, mas a própria pessoa do trabalhador. A legislação referente ao trabalho doméstico foi evoluindo, mas não na mesma velocidade do progresso social e das demais categorias de trabalhadores. Tal efeito se deu em razão da origem escravocrata e preconceituosa do labor doméstico.²⁸

Ressalte-se a lição de Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, a Lei regulamentadora “completa um importante ciclo de integração dos empregados domésticos no Direito do Trabalho do país, resguardadas as peculiaridades inerentes a esse segmento relacional de empregados e empregadores”.²⁹

Conforme ensina a Ministra do TST Delaíde Alves Miranda Arantes,

Nesses 70 anos de história de exclusão, de preconceito e discriminação com os trabalhadores domésticos, essa categoria profissional de extrema importância para todos, foi insistentemente ignorada por alguns segmentos da sociedade, embora demonstre grande peso na economia e grandiosidade numérica: o Brasil emprega cerca de 7,2 milhões de trabalhadores domésticos, com recorde de gênero e raça, pois 93,6%

28 Id., 2013, p. 87.

29 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. São Paulo: LTr, 2016, p. 25.

são mulheres e a maioria, negras.³⁰

Sob tal prisma, a Emenda Constitucional nº 72 alterou a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal de 1988, ampliando o rol de direitos assegurados ao empregado doméstico ao estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. A referida Emenda estendeu dezesseis novos direitos aos trabalhadores domésticos, não obstante sete deles ficarem dependendo de regulamentação legal futura, os quais foram regulamentados por intermédio da aprovação da LC 150/2015.

Sob tal ótica, ensinam Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

O cenário aberto pela Constituição da República é que permitiu deflagrar-se um processo crescente de resgate dessa profunda dívida civilizatória, de maneira a integrar a categoria dos empregados domésticos no universo de direitos e garantias característico do Direito do Trabalho.³¹

Ainda segundo os autores:

A natureza e a qualidade de lei complementar que o diploma normativo ostenta, aliadas à dimensão

30 ARANTES, Delaíde Alves Miranda. Trabalho decente para os trabalhadores domésticos do Brasil e do mundo. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; MANDALAZZO, Silvana Souza Netto (Coord.). **Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 84.

31 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. São Paulo: LTr, 2016, p. 17.

de lei efetivamente especial, conferem-lhe poder distintivo no ordenamento jurídico do País, submetida diretamente à própria Constituição da República.³²

De acordo com o art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal de 1988, com redação dada pela Emenda Constitucional 72/2013, são assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. É importantíssimo ressaltar que a LC 150/2015, no art. 19, determina que, observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele se aplicam as Leis 605/1949, nº 4.090/62, nº 4.749/65, e nº 7.418/85 e, subsidiariamente, a CLT.

Sob tal enfoque, a Lei complementar 150/2015 ampliou ainda mais o leque de direitos trabalhistas dos empregados domésticos; portanto, restando revogada a antiga Lei 5.584/73, que regia a relação empregatícia doméstica.

O art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal de 1988, com redação dada pela Emenda Constitucional 72/2013 enumera os direitos fundamentais do trabalhador doméstico. Desse modo, as relações de trabalho domésticas encontram-se regidas pelo parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal de 1988 e pela

Lei Complementar 150/2015. São esses dois dispositivos que formam o novo regime jurídico-trabalhista brasileiro concernente à regulação do trabalho decente doméstico.

Toda prestação laboral a ser exercida pelo trabalhador deve ser executada, desde que em conformidade com os princípios constitucionais do trabalho que visam a assegurar a valorização do trabalho humano e a dignidade da pessoa do trabalhador. É por meio da proteção dada ao trabalhador no Direito do Trabalho que o princípio da dignidade da pessoa do trabalhador, previsto no artigo 1º, III, da CF/88, assegura a realização do ser humano e o atendimento aos reclamos sociais. Sem o exercício pleno dos direitos, o empregado não adquire dignidade; e, sem dignidade, o trabalhador não adquire existência plena. O conteúdo básico do Direito do Trabalho se insere na busca pela proteção e pela preservação da dignidade do ser humano em todos os seus níveis, seja econômico, social, cultural, familiar, político ou pessoal e, ainda, os direitos de natureza imaterial, que pretendem tutelar a *integridade física, psíquica ou mental, moral, intelectual e social (acesso ao direito à integração social)* do trabalhador. De forma providencial, a LC 150/2015 atingiu tal intento, pois foi editada em conformidade com os princípios constitucionais do trabalho que objetivam assegurar a valorização do trabalho humano e a dignidade da pessoa do trabalhador.

Geraldo Feliz, citado por Rafael da Silva Marques, corroborando tal entendimento, assinala que “o homem moderno não sabe e não pode viver sem o trabalho. Este é um fator de dignidade e de aceitação social”.³³

32 Id., 2016, p. 91.

33 MARQUES, Rafael da Silva. **Valor social do**

O *caput* e o inciso VIII do art. 170 da Carta Magna também destacam a importância do direito social ao trabalho decente, *in verbis*:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

VIII – busca do pleno emprego.

Por meio deste pensamento, percebe-se que “o pleno emprego implica não só a possibilidade de obter o sustento pelo trabalho, mas de realizar-se no trabalho com dignidade”.³⁴ Então, somente pela realização do direito ao trabalho, previsto no artigo 6º da CF/88, será preenchido o conteúdo reclamado no art. 1º, III, e do *caput* do art. 170 da Carta Magna.

Platon Teixeira de Azevedo Neto conceitua o trabalho decente como sendo aquele que respeita a dignidade do trabalhador e dos demais entes envolvidos na relação, assegurando a liberdade de contratação e de execução; garantindo a igualdade de tratamento entre trabalhadores em condições iguais; mantendo a segurança e a saúde dos obreiros; oferecendo a todos uma remuneração justa, desde que a atividade seja lícita; exercendo a

prática da equidade; ordenando a proteção ao lazer e, ao final, conferindo aos trabalhadores uma aposentadoria digna.³⁵

Dessa forma, para o autor em análise, o trabalho decente:

[...] corresponde à soma necessária da dignidade à liberdade (que abrange o pressuposto da erradicação do trabalho forçado), à igualdade (que abarca o pressuposto do fim da discriminação), à segurança e à saúde, à atividade lícita e à remuneração justa, bem como à liberdade sindical, desde que não haja trabalho infantil.³⁶

Nota-se mui oportuna a abordagem de José Felipe Ledur:

A existência digna está intimamente relacionada ao princípio da valorização do trabalho humano. Assim, a dignidade da pessoa humana é inalcançável, quando o trabalho humano não merecer a valorização adequada.³⁷

Assim, torna-se mister abordar o novo contrato de trabalho doméstico e as suas peculiaridades, destacando o importante aperfeiçoamento atribuído a essa relação jurídica por meio da LC 150/2015, a qual assegurou a realização do direito ao trabalho decente doméstico. Eis o que se vai elucidar nos tópicos seguintes do presente artigo.

.....
trabalho na ordem econômica e na Constituição Brasileira de 1988. São Paulo: LTr, 2007, p. 112.

34 WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo: LTr, 2012, p. 261.

.....
35 AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015, p. 118.

36 Id., 2015, p. 119.

37 LEDUR, José Felipe. **A realização do direito do trabalho**. Porto Alegre: Fabris, 1998, p. 95.

3. O contrato de trabalho e a anotação da CTPS

Consoante assegura o art. 9º da LC 150/2015, a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) será apresentada obrigatoriamente, contra recibo, pelo empregado ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, com especificações, a data de admissão, a remuneração e, quando for o caso, os contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º:

Tais anotações, contudo, geram presunção relativa ou *juris tantum*, e não relativa, conforme prevê a Súmula 12 do TST: “As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção “*juris et de jure*”, mas apenas “*juris tantum*”.

Sobre esse aspecto, assinalam Carlos Henrique Bezerra Leite, Laís Durval Leite e Letícia Durval Leite que “mesmo inexistindo as referidas anotações na CTPS, a prova da existência de um contrato de trabalho doméstico poderá ser feita por qualquer outro meio lícito (CF, art. 5º, LVI), como a prova testemunhal e a documental”.³⁸ Sendo assim,

Caracterizada no mundo dos fatos (princípio da primazia da realidade) a relação de trabalho, de modo tácito ou expresso, a mera ausência de seu registro na CTPS não implica inexistência ou invalidade do contrato de trabalho, e sim um ilícito patronal.³⁹

38 LEITE, Carlos Henrique Bezerra; LEITE, Laís Durval; LEITE, Letícia Durval. **A nova lei do trabalho doméstico**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 63.

39 Id., 2015, p. 63.

No tocante à forma do contrato de trabalho doméstico, Julpiano Chaves Cortez ensina que poderá ser feita de forma tácita ou expressa, tendo em vista ser livre a forma do contrato de trabalho, ou feito à vontade. Entretanto, o autor ressalva ser aconselhável, para efeito de prova, que o contrato seja escrito, independentemente da obrigatoriedade de anotação na CTPS. E, para certos atos ou condições do contrato doméstico, a própria LC 150/2015 exige que seja ajustado por escrito o acordo de compensação de horas, o acréscimo de horas extras, a adoção do regime 12 x 36 horas e a redução do intervalo intrajornada.⁴⁰

É preciso destacar também que a trabalhadora doméstica que engravida no curso do contrato de trabalho tem o direito de não ser despedida sem justa causa. Ao passo que, se a gravidez surgir no curso do aviso prévio, dispõe o art. 25 da LC 150/2015 que a confirmação do estado de gravidez durante o curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea “b” do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

4. Duração do trabalho doméstico

De acordo com o art. 2º da LC 150/2015, a duração normal do trabalho doméstico não excederá 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, e a remuneração da hora extraordinária será no mínimo 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

40 CORTEZ, Julpiano Chaves. **A lei dos empregados domésticos e os direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2016, p. 29.

Sendo assim, é obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo. Consiste, pois, em jornada de trabalho que é legalmente tipificada e controlada pelo empregador.

Concorde Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, “trata-se de peculiaridade significativa, uma vez que a CLT não prevê registros escritos obrigatórios para estabelecimentos até dez empregados (art. 74, § 2º, CLT).⁴¹

É necessário frisar que as 40 primeiras horas extras têm de ser remuneradas. As horas extras estão limitadas a duas horas diárias, sendo que as horas extras excedentes poderão ser compensadas no prazo máximo de um ano. Para prorrogar a jornada normal de trabalho do empregado doméstico, é necessário firmar acordo escrito entre empregador e empregado doméstico.

A Lei do Trabalho Doméstico assegura que poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído o regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia.

O § 4º do art. 2º da LC 150/2015 permite o não pagamento de horas extras, se as partes instituírem o regime de compensação de horas, mediante acordo escrito, desde que o excesso de horas de um dia seja compensado em outro dia. É cabível ainda a estipulação entre empregador e empregado doméstico do banco de horas extras para fins de compensação das

horas extras. Assim, não haverá pagamento de horas extras se, por meio de acordo escrito entre empregado e empregador, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, pelas horas ou pelo dia útil não trabalhado, durante o mês.

Observa-se, então, que o banco de horas doméstico, ao contrário do banco de horas previsto no art. 58, § 2º da CLT e Súmula 85, V, do TST, poderá ser pactuado por mero acordo bilateral escrito entre empregador e empregado doméstico.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão.

Prescreve o art. 10 da LC 150/2015 que é facultado às partes, mediante acordo escrito entre elas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e para alimentação. O § 1º ainda estatui que a remuneração mensal pactuada pelo horário de trabalho de 12 por 36 abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e que serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da CLT, e o art. 9º da Lei n. 605, de 05 de janeiro de 1949.

Cabe chamar a atenção para o fato de que a pactuação por escrito, no âmbito doméstico do empregador, relativa ao regime de plantão 12 x 36 horas, é direcionada à contratação

41 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. São Paulo: LTr, 2016, p. 97.

de atendentes pessoais, acompanhantes ou cuidadores de pessoas deficientes, idosos e doentes que se mantenham no contexto interno de seus próprios lares.⁴²

Insta destacar, ainda, que os intervalos previstos na nova Lei do Trabalho Doméstico, o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os feriados e os domingos livres em que o empregado que mora no local de trabalho nele permaneça não serão computados como horário de trabalho. O objetivo é fazer com que o trabalhador doméstico tenha direito ao tempo livre.

O direito ao lazer ou ao tempo livre constitui um bem essencial do ser humano, que tem o objetivo de proporcionar a recuperação da energia física e mental gasta no trabalho, visando ao atingimento do completo bem-estar do trabalhador e ao indispensável equilíbrio de sua saúde física, mental e social. O direito social ao lazer ou ao tempo livre permite ao trabalhador desfrutar tudo o que não esteja relacionado ao trabalho produtivo, como o convívio familiar e o exercício de atividades físicas, artísticas, intelectuais e culturais; associativas, turísticas e de entretenimento; e toda e qualquer atividade social recreativa que possibilite interação e convivência social com vistas ao seu desenvolvimento psicológico, social, pessoal e à recomposição de suas energias físicas e mentais.

Assim sendo, também é devido ao empregado doméstico descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos

domingos, além de descanso remunerado em feriados. Desse modo, o trabalho não compensado – quer na semana imediata anterior, quer na semana imediata seguinte, prestado em domingos e feriados – deverá ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal, conforme prevê a Súmula 146 do TST.

Logo, a duração do repouso semanal e dos feriados é de 24 horas consecutivas, que, somadas às 11 horas do intervalo entre 02 jornadas de trabalho, totalizarão 35 horas consecutivas de intervalo de descanso.

Em consonância com a visão de Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, tratando-se de serviço que:

por sua natureza, tenha de ser realizado também aos domingos (ilustrativamente, o labor de atendentes pessoais, acompanhantes ou cuidadores de pessoas com deficiência, idosos e doentes), é preciso que se respeite certa escala de trabalho que assegure o império da preferência constitucionalmente determinada.⁴³

Ainda na apropriada lição dos autores, deve-se acompanhar, no presente caso, o entendimento da jurisprudência que tem considerado aplicável a escala que prevê uma coincidência dominical a cada três semanas, prevista pelo art. 6º, parágrafo único, da Lei 10.101/2000, com as modificações produzidas pela Lei 11.603/2007. E eles ensinam que, como esse tipo de labor é exercido, regra geral,

42 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. São Paulo: LTr, 2016, p. 54.

43 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. São Paulo: LTr, 2016, p. 56.

mediante a jornada de plantão 12 x 36, nesta já se observa, em escala ainda mais favorável, a coincidência preferencial com o domingo.⁴⁴

5. Contrato por prazo determinado

O contrato de trabalho do empregado doméstico pode ser celebrado por tempo indeterminado ou determinado. Contudo, sabe-se que, em decorrência do princípio da continuidade da relação de emprego, é de interesse do Direito do Trabalho que o contrato de trabalho seja celebrado por prazo indeterminado, constituindo exceção à regra da indeterminação contratual, a celebração do contrato por tempo determinado.

Em se tratando de contrato por tempo determinado, o art. 4º da Lei Complementar 150/2015 preceitua que é facultada a contratação por prazo determinado do empregado doméstico: a) mediante contrato de experiência; b) para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso. No último caso, a duração do contrato de trabalho é limitada ao término do evento que motivou a contratação, obedecido o limite máximo de 02 (dois) anos.

O contrato de experiência, por sua vez, não poderá exceder 90 (noventa) dias. E só poderá ser prorrogado 1 (uma) vez, desde que a soma dos 02 (dois) períodos não ultrapasse 90 (noventa) dias.

Consoante o § 2º do art. 5º da LC 150/2015,

o contrato de experiência que, havendo continuidade do serviço, não for prorrogado após o decurso de seu prazo previamente estabelecido ou que ultrapassar o período de 90 (noventa) dias passará a vigorar como contrato de trabalho por prazo indeterminado.

A contratação de natureza transitória e para a substituição temporária ocorrerá quando houver necessidade de que o doméstico seja substituído por outro trabalhador, por estar, muitas vezes, em gozo de benefício previdenciário, ou de férias, ou porque há necessidade de prestar assistência a um enfermo ou a uma criança recém-nascida etc.

Vale destacar ainda que, durante a vigência do contrato por prazo determinado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado é obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, metade da remuneração a que teria direito até o término do contrato. Do mesmo modo, o empregado não poderá se desligar do contrato sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador por prejuízos que lhe resultarem desse fato. No último caso, a indenização não poderá exceder aquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

Acentua Julpiano Chaves Cortez que “o contrato por tempo determinado deve ser comprovado pelo interessado; por isso, é aconselhável a adoção da forma escrita, além da obrigatoriedade da anotação na CTPS”.⁴⁵ Razão pela qual a contratação a prazo determinado – seja ele de experiência ou a termo – deverá ser lançada no campo das anotações gerais da

44 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. São Paulo: LTr, 2016, p. 56.

45 CORTEZ, Julpiano Chaves. **A lei dos empregados domésticos e os direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2016, p. 28.

CTPS.

Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado destacam que “qualquer irregularidade na pactuação a termo, seja no contrato de experiência, seja nas demais hipóteses de contratos a termo, implicará a indeterminação do contrato de trabalho doméstico”.⁴⁶

Por último, na contratação por prazo determinado do trabalhador doméstico, não será exigido aviso prévio.

6. Intervalos para descanso

É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou para alimentação pelo período de, no mínimo, 01 (uma) hora e, no máximo, 02 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.

Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 02 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 01 (uma) hora, até o limite de 04 (quatro) horas ao dia.

Em caso de modificação do intervalo de trabalho, é obrigatória a sua anotação no registro diário de horário, sendo vedada sua prenotação.

No tocante ao intervalo interjornada, entre duas jornadas de trabalho também tem de haver um período de descanso de 11 horas consecutivas. Assim, entre a jornada de um dia e a do dia seguinte, haverá um intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso.

Sobre esse aspecto, prevê a Súmula 110 do TST e a OJ 355 da SDI-1 do TST que, no regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o adicional.

7. Férias e trabalho a tempo parcial

Consoante o art. 17 da LC 150/2015, o empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, salvo em se tratando de trabalho a tempo parcial, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família.

As férias serão concedidas pelo empregador nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

Na cessação do contrato de trabalho, o empregado, desde que não tenha sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de um doze avos por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

O período de férias poderá, a critério do empregador, ser fracionado em até 02 (dois) períodos, sendo 01 (um) deles de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos.

É facultado ao empregado doméstico converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. O abono de férias deverá ser requerido até 30 (trinta) dias antes do término

46 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. São Paulo: LTr, 2016, p. 54.

do período aquisitivo.

Deve-se destacar ainda ser lícito ao empregado que reside no local de trabalho nele permanecer durante as férias. Quanto a isso, Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado assinalam que esta situação estabelece uma presunção relativa de ausência de jornada de trabalho. Trata-se, assim, de uma presunção jurídica, vinculante do intérprete e aplicador do Direito, e não de uma presunção absoluta. Então, caso comprovado o efetivo trabalho doméstico em favor de correspondente empregador ou de sua família, o respectivo lapso temporal será computado como jornada de trabalho para todos os fins.⁴⁷

Em se tratando de modalidade de trabalho a tempo parcial, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado doméstico terá direito a férias, na seguinte proporção: a) 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas; b) 16 (dezesesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas; c) 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas; d) 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas; e) 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 05 (cinco) horas, até 10 (dez) horas; f) 08 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 05 (cinco) horas.

A modalidade de trabalho em tempo

parcial é aquela na qual é lícito o pagamento de salário proporcional ao mínimo nacional para jornada de trabalho que não ultrapassa 25 (vinte e cinco) horas semanais, sendo possível o pagamento proporcional ao tempo trabalhado. A LC 150/2015 rege as horas extras para as jornadas parciais, desde que seja apenas uma hora extra por dia, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, com um limite máximo de seis horas.

A esse respeito, preceitua o inciso I da OJ 358 SDI-1 do TST:

Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

A propósito, Julpiano Chaves Cortez cita como exemplo de trabalho em tempo parcial a situação da mãe professora com filho de poucos meses de idade, que leciona no período da tarde e que precisa de alguém para cuidar da criança – durante cinco horas por dia, de segunda a sexta-feira.⁴⁸

8. Jornada noturna e adicional de viagem

Os empregados domésticos que trabalham das 22h às 05h do dia seguinte receberão um acréscimo de 20% sobre a hora trabalhada, sendo que a hora noturna tem a duração de 52 minutos e 30 segundos.

47 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. São Paulo: LTr, 2016, p. 102.

48 CORTEZ, Julpiano Chaves. **A lei dos empregados domésticos e os direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2016, p. 53.

Em caso de contratação, pelo empregador, de empregado exclusivamente para desempenhar trabalho noturno, o acréscimo será calculado sobre o salário anotado na CTPS. Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, também se aplicam às horas de trabalho noturno.

Em relação ao empregado responsável por acompanhar o empregador prestando serviços em viagem, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser compensadas as horas extraordinárias em outro dia.

Concorde Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, o presente caso trata-se de situações:

...envolvendo cozinheiras ou arrumadeiras que acompanham a família em viagem de férias familiares, feriados acoplados etc. para casas de campo ou de praia; babás, em circunstâncias similares; atendentes pessoais, acompanhantes ou cuidadores de pessoas com deficiência, idosas ou doentes, durante períodos de viagem, além de outras situações congêneres.⁴⁹

A remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal. Tal remuneração, porém, de acordo com o § 3º do art. 11 da LC 150/2015, poderá ser, mediante acordo, convertida em acréscimo no banco de horas, a ser utilizado a critério do empregado.

49 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. São Paulo: LTr, 2016, p. 112.

O acompanhamento do empregador pelo empregado em viagem será condicionado à prévia existência de acordo escrito entre as partes, não sendo cabível o acordo tácito ou verbal.

É importante destacar que, em caso de acompanhamento em viagem, o empregador doméstico não poderá efetuar descontos no salário do empregado, a título de transporte, hospedagem e alimentação. Havendo trabalho suplementar, as horas extras, já acrescidas de 25%, serão pagas com o adicional de 50%, podendo ser convertidas, havendo acordo escrito, em acréscimo no banco de horas.

9. Aviso prévio e FGTS

Com o advento da LC 150/2015, o aviso prévio do trabalhador doméstico passou a ser regido pelos arts. 23 e 24.

Neste âmbito, não havendo prazo estipulado no contrato, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindi-lo deverá avisar a outra de sua intenção. O aviso prévio será concedido na proporção de 30 (trinta) dias ao empregado que conte com até 01 (um) ano de serviço para o mesmo empregador. Assim sendo, ao aviso prévio devido ao empregado, serão acrescidos 03 (três) dias por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

A falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período ao seu tempo de serviço. Já a falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes

ao prazo de, no máximo, 30 dias.

Ressalte-se que o valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

O horário normal de trabalho do empregado durante o aviso prévio, quando a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 02 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral. É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 02 (duas) horas diárias, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 07 (sete) dias corridos, na hipótese de aviso prévio trabalhado.

Em se tratando de FGTS, conforme o art. 21 da LC 150/2015, 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 n. 8.036/90, inclusive no que tange aos aspectos técnicos de depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, entre outros determinados na forma da lei.

O empregador doméstico somente passará a ter obrigação de promover a inscrição e de efetuar os recolhimentos referentes ao seu empregado após a entrada em vigor do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador e pelo agente operador do FGTS.

No tocante à indenização compensatória prévia prevista no art. 22 da LC 150/2015, o empregador doméstico depositará a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do

emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador, não se aplicando ao empregado doméstico o disposto nos §§ 1º a 3º do art. 18 da Lei n. 8.036 de 11 de maio de 1990.

Nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores relativos ao FGTS serão movimentados pelo empregador.

Na hipótese de culpa recíproca, metade dos valores relativos ao FGTS será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador. Tais valores serão depositados na conta vinculada do empregado, em variação distinta daquela em que se encontrarem os valores oriundos dos depósitos, de que trata o inciso IV do art. 34 da LC 150/2015, e somente poderão ser movimentados por ocasião da rescisão contratual.

À importância monetária concernente aos depósitos do FGTS, aplicam-se as disposições da Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990, e da Lei n. 8.844, de 20 de janeiro de 1994, inclusive quanto à sujeição passiva e às equiparações, ao prazo de recolhimento, à administração, à fiscalização, ao lançamento, à consulta, à cobrança, às garantias, ao processo administrativo de determinação e à exigência de créditos tributários federais.

10. Hipóteses de justa causa

A LC 150/2015 enumera as causas de cessação do contrato de trabalho por culpa do empregado e do empregador doméstico.

Segundo Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, justa causa obreira

compreende “a infração trabalhista, tipificada em lei que, cometida pelo empregado, permite ao empregador colocar fim ao contrato de trabalho, sob ônus do trabalhador comitente da infração”.⁵⁰

Sendo assim, o art. 27, caput, da LC 150/2015 prevê as circunstâncias em que o contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregado doméstico. *In verbis*:

Art. 27. Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei:

- I - submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado;
- II - prática de ato de improbidade;
- III - incontinência de conduta ou mau procedimento;
- IV - condenação criminal do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- V - desídia no desempenho das respectivas funções;
- VI - embriaguez habitual ou em serviço;
- VII - (VETADO);
- VIII - ato de indisciplina ou de insubordinação;
- IX - abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 (trinta) dias corridos;
- X - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas em serviço contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- XI - ato lesivo à honra ou à boa fama

- ou ofensas físicas praticadas contra o empregador doméstico ou sua família, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- XII - prática constante de jogos de azar.

Insta destacar que, nos casos de demissão sem justa causa, o empregado doméstico receberá uma indenização fundiária do empregador doméstico, que contribuirá com 3,2% dos salários para um Fundo de Compensação do FGTS.

Já o parágrafo único do art. 27 da LC 150/2015 enumera as hipóteses em que o contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador doméstico:

Parágrafo único. O contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando:

- I - o empregador exigir serviços superiores às forças do empregado doméstico, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;
- II - o empregado doméstico for tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante;
- III - o empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável;
- IV - o empregador não cumprir as obrigações do contrato;
- V - o empregador ou sua família praticar, contra o empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama;
- VI - o empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- VII - o empregador praticar qualquer

50 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. São Paulo: LTr, 2016, p. 70.

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.

11. Seguro-desemprego

O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, no valor de 01 (um) salário-mínimo, por período máximo de 03 (três) meses, de forma contínua ou alternada. O referido benefício será concedido ao empregado nos termos do regulamento do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat).

Ressalte-se que o benefício do seguro-desemprego será cancelado, sem prejuízo das demais sanções cíveis e penais cabíveis: a) pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior; b) por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação; c) por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; d) por morte do segurado.

Para se habilitar ao benefício do seguro-desemprego, o trabalhador doméstico deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego: a) Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data de dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses; b) termo de rescisão do contrato de trabalho; c) declaração de que não está em

gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; d) declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e a de sua família.

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

12. Formas de pagamento e descontos no salário

Em se tratando de formas de pagamento de salário do trabalhador doméstico, o § 2º do art. 2º da LC 150/2015 estatui que o salário-hora normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 220 (duzentas e vinte) horas, salvo se o contrato estipular jornada mensal inferior que resulte em divisor diverso. Já o § 3º do art. 2º da LC 150/2015 estabelece que o salário-dia normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 30 (trinta) e servirá de base para pagamento do repouso remunerado e dos feriados trabalhados.

Quanto aos descontos no salário, o art. 18 da LC 150/2015 dispõe que é vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem.

Por outro lado, o § 1º da LC 150/2015 estatui que é facultado ao empregador efetuar descontos no salário do empregado em caso

de adiantamento salarial e, mediante acordo escrito entre as partes, para a inclusão do empregado em planos de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada, não podendo a dedução ultrapassar 20% (vinte por cento) do salário. Também poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o art. 18, quando ela se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, desde que tal possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes. Sendo certo, ainda, que as despesas referidas não têm natureza salarial e não se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos.

Por fim, o fornecimento de moradia ao empregado doméstico na própria residência ou em morada anexa, de qualquer natureza, não gera ao empregado qualquer direito de posse ou de propriedade sobre a referida moradia.

No tocante ao vale-transporte, o parágrafo único da LC 150/2015 estatui que ele poderá ser substituído, a critério do empregador, pela concessão, mediante recibo, dos valores para a aquisição das passagens necessárias ao custeio das despesas decorrentes do deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Nos moldes do art. 4º, parágrafo único, da Lei 7.418/85, o vale-transporte consiste na possibilidade de desconto, pelo empregador, de 6% sobre o salário base, a título de despesas de deslocamento do empregado de sua residência para o trabalho e vice-versa.

13. Benefícios previdenciários

O regime geral de previdência social e a LC 150/2015 asseguram aos trabalhadores domésticos os seguintes benefícios

previdenciários: a) auxílio-doença; b) auxílio-acidente; c) auxílio-reclusão; d) salário-família; e) salário-maternidade; f) aposentadoria por idade; g) aposentadoria por idade; h) aposentadoria por invalidez; i) pensão por morte.

O salário-maternidade é devido em razão da gravidez em estado adiantado, do nascimento, com ou sem vida, e do período de aleitamento do nascido. Pode ser concedido na hipótese de parto antecipado e, se vítima de aborto, não criminoso, a segurada tem direito à prestação durante duas semanas.

Importante frisar que o salário maternidade da segurada empregada doméstica é devido à empregada doméstica, independentemente de carência ou de tempo de serviço.

O auxílio-acidente é devido ao doméstico após a consolidação das lesões decorrentes de acidente do trabalho, presente uma sequela, decorrente de uma incapacidade parcial e permanente, que impliquem: a) redução da capacidade para o trabalho habitualmente praticado; b) redução da capacidade para o trabalho habitual exercido que exija maior esforço para o desempenho da mesma atividade da época do acidente; ou c) impossibilidade desse desempenho da atividade envidada à época do acidente, permitido o desempenho de outra, após a reabilitação profissional, nos casos indicados pela perícia médica do INSS.

O auxílio-acidente corresponde a 50% do salário de benefício do auxílio-doença do segurado e é pago até a véspera do início de qualquer aposentadoria ou até a data do óbito do segurado. O pagamento começa a contar no dia seguinte ao da cessação do auxílio-doença, independentemente de qualquer remuneração

ou rendimento auferido pelo acidentado, vedada sua acumulação com qualquer aposentadoria. Enfatize-se que não cabe a concessão de auxílio-acidente para o doméstico desempregado.

O salário família é devido, mensalmente, ao segurado empregado, inclusive o doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados, desde que sejam menores de 14 (quatorze) anos de idade e filho ou equiparado inválido de qualquer idade. O enteado e o menor tutelado equiparam-se a filho, mediante declaração do segurado e desde que comprovada a dependência econômica na forma do art. 16, § 2º, da Lei 8.213/91.

O pagamento do salário-família é feito, mensalmente, ao empregado pelo empregador, que se reembolsa por meio de compensação, quando do recolhimento das contribuições devidas à Previdência Social.

O empregado doméstico deve apresentar apenas a Certidão de Nascimento. ALC150/2015 simplificou as exigências em se tratando de doméstico, pois determinou no art. 68 que as cotas do salário-família serão pagas pelo empregador doméstico, mensalmente, junto com o salário, efetivando-se a compensação, quando do recolhimento das contribuições.

Para Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, essa atenuação de requisitos não se mostrou sábia e harmônica às determinações imperativas da Constituição Federal de 1988, já que esta estabeleceu pioneira e firme tutela do nascituro, da criança e do adolescente no País, adotando, de maneira clara e inovadora, a Doutrina da Proteção Integral à Criança e ao Adolescente, conforme art. 227 da CF/88. Ademais, os autores

defendem que a Constituição Federal, em seu título VIII (Da Ordem Social), no Capítulo VII (Da família, da criança, do adolescente e do idoso), erigiu os conceitos dirigentes de paternidade e de maternidade responsáveis (art. 226, § 7º, *ab initio*), evidenciando a força de seu comando direcionado aos adultos com relação à tutela efetiva de crianças e adolescentes sob sua responsabilidade.⁵¹

Na assaz clarificadora visão dos autores:

Eximir o pai e a mãe empregados domésticos do dever constitucional e legal de cuidar da vacinação metódica de seus filhos e de zelar por sua inserção cotidiana no ambiente escolar constitui retrocesso cultural e jurídico de grande impacto negativo na sociedade brasileira, sob as perspectivas pedagógicas, premiais e culturais, que compõem o cerne do Direito contemporâneo.⁵²

14. Fiscalização dos auditores fiscais do trabalho

Quanto à fiscalização dos auditores fiscais do trabalho, prevê o art. 44 da Lei Complementar 150/2015 que a verificação, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do domicílio do empregador, dependerá de agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador. A fiscalização deverá ter natureza

51 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. São Paulo: LTr, 2016, p. 87.

52 Id., 2016, p. 88.

prioritariamente orientadora. Será observado o critério de dupla visita para lavratura de auto de infração, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na CTPS ou, ainda, nos casos de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

Cabe destaque ao fato de que, durante a inspeção do trabalho referida no caput, o Auditor-Fiscal do Trabalho se fará acompanhar pelo empregador ou por alguém de sua família por este designado.

Ainda é imperioso registrar ser de responsabilidade do empregador o arquivamento de documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, enquanto essas não prescreverem, bem como da guarda e da conservação dos documentos e do arquivamento de documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias. Eles também deverão ser exibidos, quando houver requisição dos órgãos de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego ou por determinação dos órgãos judiciais da Justiça do Trabalho.

Em consonância com Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, é recomendável que o empregador doméstico conserve a documentação cotidiana do contrato de trabalho em pasta própria e específica por prazo superior a dez anos, por existirem os fatores suspensivos e interruptivos da prescrição, que são circunstâncias legais que, na prática, podem dilatar o prazo prescricional primitivo.⁵³

No tocante à prescrição, o direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em 05 (cinco) anos até o limite de 02 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho. E o art. 46 da LC 150/2015 revogou o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009/90 e a Lei nº 5.859/72.

Por fim, a LC 150/2015 regula o simples doméstico nos arts. 31 a 35 e o programa de recuperação previdenciária dos empregados domésticos nos arts. 39 a 41.

CONCLUSÃO

Como foi possível ser observado, antes da EC 72/2013 e da LC 150/2015, não era possível considerar o trabalho doméstico como sendo decente ou digno, em decorrência da discriminação jurídica sofrida pelo trabalhador doméstico que persistiu durante anos em decorrência das razões históricas e culturais da sociedade brasileira que impôs obstáculos à sua efetiva regulação normativa.

Portanto, somente a partir da EC 72/2013 e da LC 150/2015 esta categoria alcançou, finalmente, e de forma plena, o direito de executar o seu labor de forma honrada, por terem proporcionado melhores condições de vida aos trabalhadores domésticos e a concretização dos direitos inerentes à condição humana. Destarte, trata-se agora de um trabalho produtivo e de qualidade, com remuneração justa, exercido em condições de liberdade, equidade, segurança, seguridade e respeito à dignidade da pessoa humana, haja vista que o trabalho além da jornada controlada será considerado hora extra.

Não resta dúvida de que a LC 150/2015 representou uma grande vitória e uma conquista

53 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. São Paulo: LTr, 2016, p. 174.

social na seara da eficácia dos direitos humanos fundamentais, pois promoveu a realização do direito ao trabalho decente doméstico.

Referências bibliográficas

ARANTES, Delaíde Alves Miranda. Trabalho decente para os trabalhadores domésticos do Brasil e do mundo. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto (Coord.). **Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013**. Curitiba: Juruá, 2013.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015.

CALVET, Felipe. A evolução da legislação do trabalhador doméstico. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto (Coord.). **Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013**. Curitiba: Juruá, 2013.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **A lei dos empregados domésticos e os direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

_____. _____. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

_____; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

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

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

LEDUR, José Felipe. **A realização do direito do trabalho**. Porto Alegre: Fabris, 1998.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra; LEITE, Laís Durval; LEITE, Letícia Durval. **A nova lei do trabalho doméstico**. São Paulo: Saraiva, 2015.
MARQUES, Rafael da Silva. **Valor social do trabalho na ordem econômica e na Constituição Brasileira de 1988**. São Paulo: LTr, 2007.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Direitos do doméstico**. São Paulo: LTr, 2015.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares; RIOS, Maria Isabel Franco. PEC das empregadas domésticas: impecável. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; TEIXEIRA, Érica Fernandes (Org.). **Novidades em direito e processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo: LTr, 2012.