

A TRAJETÓRIA DOS DIREITOS CONQUISTADOS E A CONJUNTURA DOS DIREITOS GARANTIDOS AO EMPREGADO DOMÉSTICO

Adriana de Souza Alvarenga Camargo¹

Fabiane de Melo²

RESUMO

No início, os direitos especificados ao doméstico na Constituição Federal eram direitos mínimos e incontestáveis, contudo não condizentes com o princípio da igualdade, nem tampouco com o princípio da dignidade. Aos poucos o cenário foi se modificando e, mesmo que de forma lenta e atrasada, a realidade desta categoria de trabalhadores começou a se modificar. Assim, o presente artigo objetivou discutir os direitos conquistados pelos empregados domésticos ao longo dos tempos, especialmente, com a Emenda Constitucional nº 72/2013 e, recentemente, com a Lei Complementar nº 150/2015. Para tanto, optou-se pela revisão de literatura em doutrinas, artigos científicos, documentos eletrônicos e legislações pertinentes à temática abordada. Evidenciou-se que a categoria sofreu com a discriminação por um longo período, mas que não restam dúvidas de que os direitos constitucionais assegurados para os empregados domésticos, e que em vigor na conjuntura, são um marco na história do trabalho e no direito do trabalho. Concluiu-se ser inegável que a promoção da igualdade de direitos para os trabalhadores em geral deva ser garantida, e que a equiparação dos trabalhadores domésticos significou um avanço na promoção do Estado de Direito e na defesa da dignidade da pessoa humana.

Palavras-chave: Empregado doméstico. Direitos Trabalhistas. Relações de Trabalhistas.

1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal (CF) de 1988 traz em seus artigos 5º e 7º os direitos sociais dos empregados, onde, respectivamente, que todos são iguais perante a lei, sem distinção de natureza, onde garante a inviolabilidade do direito à vida, liberdade e igualdade para

¹ Graduada pelo Curso de Administração de Empresas da Universidade Vale do Rio Verde – UNINCOR e aluna do Curso de MBA em Gestão Estratégica do Capital Humano. *Email:* asacamargo@hotmail.com

² Orientadora e Professora do UNIS-MG; *Email:* orientadorafabiane@unis.edu.br

brasileiros e estrangeiros aqui residentes, abordando os direitos dos empregados urbanos e sociais com vistas à garantia de melhoria da condição social.

Contudo, os direitos especificados ao doméstico na CF eram direitos mínimos e, deste modo, ignorado o princípio da dignidade humana como uma espécie de viga que sustenta os demais direitos constitucionais, objetivando a garantia de uma vida digna aos homens, garantindo-o ser respeitado e respeitar seus semelhantes em sociedade.

Este quadro foi sofrendo alterações e o cenário foi se reestruturando com interferência do Direito do Trabalho – um dos direitos mais novos, mais recentes e que tem cada vez mais seu conhecimento abrangido pelas pessoas, apesar do trabalho sempre ter existido na sociedade. É considerado como um ramo como qualquer outro, sendo produto histórico de uma complexidade de institutos, princípios e normas jurídicas.

Deste modo, o objetivo do presente artigo é retratar os direitos conquistados por estes trabalhadores ao longo dos tempos, especialmente, com a Emenda Constitucional (EC) nº 72/2013, bem como com a Lei Complementar (LC) nº 150/2015 que vieram igualar esta classe às demais classes de trabalho. Em simples linhas, busca-se mostrar a proteção do trabalhador regulamentada legalmente em condições mínimas no seu contexto de emprego.

A escolha desta temática justifica-se na condição de que a categoria, aos poucos, vem tomando seu espaço no ordenamento jurídico, devido à necessidade da regulamentação de direitos e deveres, deixando de lado o preconceito e a indiferença que era tratada, passando a ser considerado os princípios da dignidade humana e a igualdade. Sua relevância está em enaltecer as conquistas do empregado doméstico, desprendendo-se do foco jurídico em si.

Para a realização desta pesquisa optou-se pela revisão de literatura em doutrinas, artigos científicos, documentos eletrônicos e legislações pertinentes à temática abordada.

2 A RELAÇÃO DE TRABALHO/EMPREGO, O DIREITO DO TRABALHO E UMA BREVE RETROSPECTIVA DOS DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO

O termo trabalho origina-se do latim *tripalium*, sempre existiu e foi exercido pelos homens, desde a antiguidade. No início, sua finalidade era alimentá-los e abrigá-los, mas, seus abrigos foram, aos poucos, se transformando em tribos – surge aí a primeira relação de luta pelo poder, onde alguns passaram a se subordinar a outros (SUSSEKIND, 2012).

Para Pereira (2008, p. 3), “a escravidão foi primeira forma de trabalho, onde os escravos eram obrigados a trabalhar sem nenhuma garantia de Direito, pois não havia um sistema de normas jurídicas de Direito do Trabalho”.

Barros (2008) encontra na ausência de um conceito de liberdade a explicação da escravidão, pautada nas péssimas condições econômicas da época, pois o escravo era destituído do direito à vida e ao tratamento digno. Diante de tal fundamentação é que nasce o Direito do Trabalho, figurando como proteção aos trabalhadores e garantia de dignidade no vínculo empregatício.

Na visão de Nascimento (2006, p. 4), o direito do trabalho surge, então, como “consequência da condição social percebida”. Sua proposta emerge, através da legislação, por assegurar melhores condições sociais ao trabalhador.

Já a Constituição Democrática de 1988 foi a responsável pela inserção do princípio da dignidade humana da pessoa – responsável pela condição de que a dignidade seja inerente à essência pessoa humana, como fundamento de vida no país. Na visão de Delgado (2010) este princípio está em permanente construção.

O mesmo autor considera o princípio da dignidade da pessoa humana como uma espécie de viga que sustenta os demais direitos constitucionais, objetivando a garantia de uma vida digna aos homens, garantindo-o ser respeitado e respeitar seus semelhantes em sociedade. Consiste o princípio da dignidade da pessoa humana, na incolumidade do direito à vida, à honra, à saúde, à integridade física, à integridade moral, à intimidade e à garantia de um trabalho dentro dos padrões sociais, morais e legais para o trabalhador, resguardando seu valor e sua proteção.

Cassar (2009) enxerga a necessidade de constante transformação e adaptação do Direito do Trabalho às realidades – econômica e social – em que está inserido. Em sua evolução, o Direito do Trabalho compreende a valorização social do trabalhador – quer seja ele um empregado, assemelhado a um empregado ou, até mesmo um desempregado à procura de uma nova oportunidade de trabalho no mercado.

Na concepção de Barros (2008), a relações de trabalho/emprego é uma modalidade de relação jurídica, ou seja, situação em que a vida social é disciplinada pelo Direito, onde sua estrutura é constituída de sujeitos, objeto, causa e garantia.

Na visão de Horácio (2008, p. 123), o empregado, segundo o artigo 3º da CLT, é “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Sendo assim, para o mesmo o empregado não passa da pessoa física, que pessoalmente, presta serviços não eventuais, sendo submetidos à subordinação, porém com salários como recompensa.

No Brasil, o trabalho doméstico surge com os escravos, que vinham da África, que prestavam serviços como cozinheiras ou criadas (MARTINS, 2009). No sistema jurídico

pátrio não havia regulamentação específica para o trabalho doméstico e, assim, aplicavam-se certos preceitos do Código Civil (CC) de 1916 (CASSAR, 2009).

A definição de empregado doméstico ganhou contornos distintos da forma estabelecida na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), pois o serviço prestado deixou de ser entendido como não econômico e passou a ser percebido como tendo finalidade não lucrativa (MARTINS, 2009).

O art. 7º da CF especificou que são assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à Previdência Social. Assim, respectivamente, foram previstos os seguintes direitos aos empregados domésticos: salário mínimo; irredutibilidade do salário, salvo negociação; décimo terceiro salário; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; gozo de férias remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; licença à maternidade, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias; licença à paternidade; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias; aposentadoria; integração à previdência social (BRASIL, 1988).

Em 2001, foi publicada a Lei nº 10.208/01, estendendo ao doméstico, de forma facultativa para seu empregador, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e seguro desemprego. Na sequência foi publicada a Lei nº 11.324/06 que estendeu ao doméstico outros direitos: estabilidade à gestante, férias de 30 dias, e proibição de descontos por concessão de algumas utilidades e feriados (CASSAR, 2009).

Recentemente, foi aprovada a EC nº 72/2013 que alterou a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e demais trabalhadores urbanos e rurais, bem como sua LC nº 150/2015 (AVELINO, 2015) – vistos, com mais detalhe, na sequência.

4 DIREITOS ASSEGURADOS COM A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013

“A Emenda Constitucional nº 72/2013 reflete a modernização dos direitos dos domésticos, chegando em momento certo para afastar quaisquer resíduos herdados da época escravocrata que ainda persistiam nas relações de trabalho” (COSTA, 2014, p.1). Não há dúvidas de que, a partir de tal advento, houve uma vitória dos domésticos – uma das profissões que, por muitos, ainda era historicamente negligenciada. Esta nova regra constitucional, a qual representa inegável passo à frente na trajetória de direitos destes

trabalhadores, é explanada, brevemente, na sequência, tratando-se: das horas extras, do adicional noturno, do salário família e do recolhimento do FGTS.

Horas extras são aquelas prestadas além do horário contratual, que devem ser remuneradas com o adicional respectivo. O art. 7º, inciso III da CF dispõe que a duração do trabalho é de 8 horas diárias e 44 semanais, observado que este artigo não se aplicava aos domésticos (BRASIL, 1988).

A jornada de trabalho do doméstico não era legalmente tipificada, assim o doméstico não fazia jus às horas suplementares. O fato de o inciso XVI do art. 7º não ser aplicável ao doméstico mostrava, também, que este podia fazer horas suplementares, porém não teria qualquer remuneração (LIMA, 2007).

Dessa forma, o empregado doméstico podia trabalhar além do referido horário, sem que houvesse a obrigatoriedade de pagamento de horas extras. Teria direito, apenas, ao repouso semanal remunerado, de preferência aos domingos, que se não fosse concedido, ainda que em outro dia, deveria ser pago em dobro. Como a CLT não se aplicava ao doméstico, não fazia jus a intervalo durante jornada de pelo menos uma hora, nem intervalo de 11 horas entre uma jornada e outra (MARTINS, 2009).

A EC 72/2013 veio corrigir estas falhas na legislação anterior, estendendo aos domésticos remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do valor normal, tendo em vista que a duração do trabalho normal não poderia ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Os empregados domésticos também passaram a ter direito a, pelo menos, uma hora de intervalo para o almoço (AVELINO, 2015).

Pelo fato da CLT não se aplicar aos domésticos o empregado não fazia jus ao adicional noturno ou à hora noturna reduzida. Assim poderia o doméstico trabalhar das 22 às 5 horas, que não teria direito ao adicional noturno (MARTINS, 2009).

O trabalho noturno do empregado urbano é considerado o que for realizado entre as 22 e 5 horas e o adicional noturno é de 20%. A hora noturna é reduzida para 52 minutos e 30 segundos (BRASIL, 2015).

O empregado rural tem considerado como hora noturna o período trabalhado das 21 às 5 horas na lavoura e entre 20 e às 4 horas na pecuária. O trabalho noturno é pago com o adicional de 25%. Não tem direito ao empregado rural à hora noturna reduzida, justamente porque o percentual do adicional é maior do que o do empregado urbano (MARTINS, 2009).

No parágrafo único do art. 7º, XII da Constituição, que trata do salário-família, classificava apenas os urbanos e rurais, não fazendo menção ao empregado doméstico. Logo o empregado doméstico não teria direito ao salário-família para seus dependentes (LIMA, 2007).

A EC 72/2013 estendeu ao empregado doméstico o direito ao salário-família pago em razão de dependente menor de 14 anos ou inválido do trabalhador de baixa renda nos termos da lei (AMORIM, 2014).

A EC 72/2013 corrigiu este descompasso garantindo ao empregado doméstico o direito a FGTS como ocorre com os demais empregados assalariados regidos pela CLT. O recolhimento do FGTS passa a ser obrigatório. O depósito será de 8% do valor do salário mensal, mais horas extras e adicionais noturnos, se houver. Portanto, quem demitir estará sujeito às mesmas regras válidas para as empresas; isto é, nas demissões sem justa causa, terá de pagar multa de 40% do saldo do fundo (COSTA, 2014).

O empregado doméstico também passou a ter direito ao seguro desemprego e para receber será necessário que tenha, em dois anos, contribuído pelo menos 15 meses para o FGTS. Atualmente, o doméstico que possui o FGTS pago pelo patrão já tem direito a receber salário mínimo por três meses após a demissão, independentemente de seu salário, falta definir se terá direito a cinco meses, como os outros trabalhadores (COSTA, 2014).

Em ocasião da Emenda Constitucional 72/2013 – nova lei das domésticas – muito foi evidenciado acerca das conquistas, mas de acordo com muitos estudiosos e defensores do Direito do Trabalho, a mesma requeria várias regulamentações que deveriam ocorrer ao longo do tempo (AVELINO, 2015).

Assim, recentemente, a Lei nº 12.964/2014 e a obrigatoriedade de assinatura de Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) dos empregados domésticos. O procedimento para o registro do trabalhador doméstico é simples, bastando o empregador informar, na CTPS do empregado, a data de contratação e o valor da remuneração (SECKLER, 2014).

Todo empregador é obrigado a registrar a admissão do empregado na CTPS – inclusive os empregados domésticos –, onde, caso o fato não ocorra, cabe ao empregador pena de ser indiciado judicialmente, além do pagamento de indenização ao trabalhador. Contudo, com o vigor da referida lei, passam também a ser aplicadas multas em caso de infração. Acrescenta-se que, a referida lei não inclui a previsão de multa somente em caso de ausência de registro do trabalhador, mas também, em casos de descumprimentos de qualquer obrigação trabalhista prevista na CLT (SECKLER, 2014).

5 DOS DIREITOS NÃO ASSEGURADOS PELA EC nº 72/2013 E DIREITOS EM VIGOR A PARTIR DA LC nº 150/2015

Mesmo com as mudanças promovidas pela EC 72/2013, alguns direitos dos empregados domésticos deixaram de ser assegurados, desamparando-os em algumas regulamentações, tais como: férias em dobro, adicional de insalubridade e periculosidade, multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias, redução do horário durante o aviso prévio e assistência na rescisão contratual (AVELINO, 2015).

O pagamento em dobro em casos em que as férias não forem concedidas dentro do período concessivo não era direito do empregado doméstico na EC 72/2013 (AVELINO, 2015).

De acordo com Oliveira (2010, p. 176), “o trabalho insalubre é aquele que afeta ou causa danos à saúde, provoca doenças, ou seja, é o trabalho não salubre, não saudável”.

Mesmo que o empregado doméstico trabalhe em local insalubre ou perigoso ou faça serviços penosos, de acordo com a EC 72/2013, não teria direito a qualquer adicional por falta de amparo legal. O pensamento era de que, na prática, fica difícil imaginar o trabalhador doméstico trabalhando em um local insalubre ou perigoso, até porque sua categoria exige que o trabalho seja prestado em residência familiar ou em benefício destas. Portanto, o local de labor por óbvio não seria insalubre ou perigoso, por se tratar de um lar (COSTA, 2014).

Não se aplica a multa ao doméstico por atraso no pagamento das verbas rescisórias, pois inexistente previsão legal e a CLT não se aplica aos domésticos. Também, na referida emenda, o direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado (AMORIM, 2014).

Quanto aos trabalhadores domésticos, não havendo previsão legislação específica ou no parágrafo único do art. 7º da CF, inexistente obrigatoriedade de homologação perante o sindicato do termo de rescisão contratual (MARTINS, 2009). O referido artigo não se aplica aos domésticos, pouco importando o seu tempo de labor, a homologação da rescisão do contrato de trabalho do empregado doméstico será desnecessária (COSTA, 2014).

5.1 A Lei Complementar nº 150/2015

É fato de que a legislação nacional vem mudando, e nesse entremeio passou a consagrar garantias fundamentais àquela pessoa que trabalha em emprego doméstico. Entretanto, a sociedade brasileira, que sempre se desloca atrás das lacunas da legislação, sempre se aproveitou da falta da legislação específica para se acomodar. Esta mesma

sociedade relutou, ferrenhamente, contra as mudanças na legislação pertinente à regulamentação e igualdade dos trabalhadores domésticos. Contudo, as últimas lutas foram em vão e as lacunas na legislação já não existem mais (HENRIQUE, 2015).

Foi aprovada pelo senado em 5 de maio de 2015 a Lei Complementar nº 150/2015 que regulamenta a Emenda Constitucional nº 72/2013 (ARRUDA, 2015). Sete dos novos direitos, considerados os mais polêmicos, foram regulamentados: adicional noturno; obrigatoriedade do recolhimento do FGTS por parte do empregador; seguro-desemprego; salário-família; auxílio-creche e pré-escola; seguro contra acidentes de trabalho; e indenização em caso de despedida sem justa causa (A TRIBUNA.COM, 2015).

Em ocasião da referida LC, o governo impôs o prazo 120 dias para regulamentação o chamado Simples Doméstico – um sistema que unifica os pagamentos, pelos empregadores, dos novos benefícios devidos aos domésticos, incluindo FGTS, seguro contra acidentes de trabalho, Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e fundo para demissão sem justa causa, além do recolhimento do imposto de renda devido pelo trabalhador. A exigência desses pagamentos entrou em vigor em outubro de 2015 (HENRIQUE, 2015).

Infelizmente, qualquer desestabilização econômica nacional fará com que tais direitos sejam violados. Na necessidade de emprego versus as dificuldades orçamentárias dos patrões, à sombra da Justiça, acordos se firmarão entre empregados e empregadores. No final, os empregados sairão perdendo os seus direitos trabalhistas, pois as contas chegam todos os meses (HENRIQUE, 2015, .1).

Segundo Arruda (2015), existem outras disposições importantes e constantes na Lei Complementar nº 150/2015, que não estão sendo destacadas nas manchetes exibidas sobre as mudanças, nem tampouco levadas em consideração pelos artigos publicados sobre a temática, contudo que necessitam ser mencionadas, sendo elas:

- O empregador deverá fornecer cópia do documento de recolhimento mensal (simples doméstico) ao empregado doméstico, mensalmente;
- Alimentação, vestuário, higiene, moradia, transporte, hospedagem, alimentação (em caso de acompanhamento em viagem) não possuem natureza salarial e nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos;
- O trabalho noturno, para os efeitos da Lei Complementar, é aquele executado entre 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte;
- Há a faculdade de contratação de empregado doméstico por prazo determinado, mediante contrato de experiência, contudo não ultrapassando 90 dias;
- Há também a faculdade de contratação de empregado doméstico para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso, até o término do evento que motivou a contratação e, no máximo, por 2 anos (ARRUDA, 2015, p.1).

Acrescenta-se o uso da escala de 12 por 36 horas de descanso para vigilantes foi

vetada pela referida lei complementar (A TRIBUNA.COM, 2015).

As figuras 1 e 2, na sequência, foram manchetes e elucidam, de modo didático, o processo e mudança, assim bem como uma síntese do que está em vigor, respectivamente.

ENTENDA AS MUDANÇAS

O que muda

A PEC estende ao empregado doméstico os mesmos direitos assegurados pelo **artigo 7º da Constituição** aos demais trabalhadores urbanos e rurais

Trabalhadores domésticos



Principais direitos previstos

JÁ ERAM GARANTIDOS

- Salário mínimo
- Proibição de redução de salário
- 13º salário
- Repouso semanal remunerado
- Férias anuais
- Licença maternidade
- Licença paternidade
- Aviso prévio proporcional
- Aposentadoria

A lei nº 12.964, em vigor desde 6 de agosto, prevê multa ao empregador que não registrar o empregado doméstico em carteira ou descumprir algum dos benefícios acima, já garantidos em lei

PASSARAM A VALER EM 2013

- Garantia do salário, nunca inferior ao mínimo
- Proteção do salário na forma da lei
- **Jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais**
- **Hora extra remunerada em 50%**
- Redução dos riscos inerentes ao trabalho
- Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho
- Proibição de diferença de salários por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil
- Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência
- Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos, de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos

Como começar a controlar a jornada

- O empregador deverá começar a usar um livro de controle de ponto
- O livro deverá ser preenchido com os dados do doméstico
- O livro também deverá ter dias da semana trabalhados, hora de chegada e de saída, horário do intervalo
- Empregador e empregado devem assinar

Como controlar as horas extras

- Se o empregado doméstico trabalhar mais de 8 horas por dia, deverá ter remuneração extra
- O valor da hora extra é 50% a mais que o da hora usual. Aos domingos, o valor é 100% maior
- Para calcular o valor da hora de trabalho, é necessário dividir o salário pelas 220 horas mensais (44 horas semanais) previstas em contrato

REGULAMENTADOS ONTEM

- A contribuição do patrão para o INSS passa a ser de 8%
- O recolhimento do FGTS feito pelo empregador será de 8% ao mês
- A multa de 40% nos casos de demissão sem justa causa será substituída pelo pagamento mensal de 3,2% do salário para criar uma espécie de fundo. Se o empregado for demitido indevidamente, poderá sacar esse dinheiro
- O patrão terá de pagar 0,8% do salário para o seguro contra acidente
- Super Simples Doméstico vai reunir todas as contribuições, que chegam a 20% do salário, em um único boleto
- Regime especial prevê que 12 horas diárias de trabalho sejam seguidas de 36 horas de descanso
- Banco de horas para quem trabalha mais de 44 horas semanais

FONTES: ESCRITÓRIO MASCARDI NASCIMENTO ADVOCACIA TRABALHISTA; FGTB; CAIXA ECONÔMICA FEDERAL E IPESE

INFOGRÁFICOS/ESTADÃO

Figura 1 – Entendendo as mudanças promovidas pela Lei Complementar 150/2015
Fonte: O Estado On Line, 2015, p.1

Horários
Jornada de trabalho

- Será de 44 horas semanais ou 8 horas diárias.

Período menor

- Segundo a lei, o regime de tempo parcial não pode passar de 25 horas semanais, com limite de uma hora extra diária.

Negociação de jornada

- A presidente Dilma vetou trecho que criava jornada de 12 horas por 36 de descanso para os vigilantes.

Férias

Depois de um ano de trabalho, será possível tirar férias de 30 dias. O funcionário também terá direito a 1/3 a mais do salário.

O período poderá ser dividido em dois. Um deles, no entanto, tem de ser, no mínimo, de 14 dias.

Justa Causa
Motivos

A lei indica os motivos pelos quais pode ocorrer demissão por justa causa.

São elas:

- Maus-tratos a idosos, doentes, pessoas com deficiência e crianças;
- Praticar mau procedimento;
- Condenação criminal do empregado, após conclusão de todo o processo;
- Preguiça no desempenho das funções;
- Embriaguez eventual ou em serviço;
- Indisciplina ou insubordinação;
- Abandono de emprego;
- Praticar ato lesivo à honra ou à boa fama de qualquer pessoa, inclusive empregador ou família, durante o serviço;
- Praticar jogos de azar.

Veto: a presidente vetou parte do texto que fala sobre violação da intimidade do empregador e de sua família.

Registro de ponto

O funcionário é obrigado a registrar a jornada de trabalho em meio manual, mecânico ou eletrônico.

Impostos a pagar

Entre 8 e 11% descontados do holerite do trabalhador para o INSS.

8%	da contribuição patronal também para o INSS.
8%	para o FGTS.
3,2%	para indenização por perda de trabalho.
0,8%	para cobrir eventuais acidentes de trabalho.

Descanso
Horário para refeição

- Para jornada de 8 horas, ele terá direito a uma hora de parada descanso e alimentação.
- Se houver acordo com o patrão, o tempo pode cair para meia hora.

Mora no emprego

- Nesse caso, o intervalo pode ser desmembrado em dois períodos. Cada um de, pelo menos, 1 hora até o limite de 4 horas.

Entre jornadas

- O período de descanso entre jornadas será de 11 horas.

Seguro-desemprego

O seguro-desemprego poderá ser pago durante no máximo três meses, no valor de um salário mínimo, para o doméstico dispensado sem justa causa.

Licença-maternidade

A doméstica gestante terá direito a 120 dias de licença remunerada.

Auxílio creche e pré-escola

O pagamento dependerá de convenção ou acordo coletivo entre sindicatos de patrões e empregadas.

Cobrança

- A lei criou o Simples Doméstico, que unifica o sistema de cobrança dos impostos.
- Ele deve ser regulamentado em 120 dias após a entrada em vigor da lei.
- O patrão vai desembolsar todas as despesas em uma guia única.

Adicional Noturno

Deve ser pago quando a doméstica tiver jornada no período de 22h às 5 horas. A remuneração deve ser acrescida de, no mínimo, 20% sobre o valor da hora diurna.

Horas extras
Pagamento

- As primeiras 40 horas extras devem ser pagas em dinheiro, e as demais vão para o banco de horas.
- O valor será, no mínimo, 50% superior à hora normal.

Compensação

- A compensação das horas extras deve ocorrer em até um ano.

Fora do trabalho

- Se o empregado sair do trabalho antes do prazo, ele terá de receber as horas em dinheiro.



Figura 2 – Síntese da Lei Complementar 150/2015 que regulamenta a Emenda Constitucional 72/2013

Fonte: A Tribuna.com, 2015, p.1

A referida lei complementar especifica 8 horas por dia, totalizando 44 horas semanais enquanto jornada de trabalho. O direito de duas horas de almoço pode ser negociado para meia hora, sendo permissivo que o trabalhador doméstico, quando assim acordado, possa sair mais cedo. É permissivo 2 horas-extras por dia, havendo pelo menos 11 horas de descanso entre cada jornada de trabalho. O valor relativo à hora extra é de, no mínimo, 50% superior ao valor normal. O pagamento para 40 horas extras iniciais e sob remuneração monetária, já as demais são cumuladas em banco de horas. O adicional noturno é considerado para o trabalho desempenhado no período de 22h às 5h, sendo que cada hora noturna é equivalente a 52

minutos e 30 segundos, e com acréscimo mínimo de 20% no valor da hora diurna (HENRIQUE, 2015).

A nova lei assegura aos trabalhadores domésticos o direito ao recolhimento obrigatório do FGTS (8%) por parte do empregador, o que anteriormente não era de cunho obrigatório. Além disso, o empregador deverá depositar 3,2% do valor do salário (por mês) em uma espécie de poupança, esse valor será utilizado para o pagamento da multa de FGTS (40%) no caso de dispensa sem justa causa, porém se o trabalhador for dispensado por justa causa, esse valor de indenização ficará em posse do empregador.

Conforme as regras da Previdência, o trabalhador doméstico tem direito ao seguro desemprego (por no máximo 3 meses, no valor de um salário mínimo, quando dispensado sem justa causa), e seguro contra acidente de trabalho (0,8% por parte do empregador), anteriormente esse seguro (contra acidentes) era aplicado somente para empregados, trabalhadores avulsos e segurados especiais. Além disso, a alíquota do INSS terá uma queda de 12% para 8%, podendo chegar até os 11% conforme a faixa salarial (SANTOS, 2015, p.1).

Em relação ao aviso prévio, se a rescisão partir do empregador, é concedido o direito do empregado a reduzir duas horas trabalhadas em sua jornada diária, ou faltar por 7 dias – ambos isentos de descontos em remuneração. Contudo, se a demissão ocorrer por parte do empregado, este obriga-se a dar aviso prévio ao seu empregador. Já o processo de aposentadoria deverá seguir as regras do Regime Geral de Previdência Social, onde serão garantidos, do mesmo modo que demais trabalhos, tanto o auxílio doença, quanto a aposentadoria por invalidez. Ainda, ficou estabelecido que o benefício do salário família deverá ser pago pela previdência, levando-se em consideração o número de filhos com idade até 14 anos ou para filhos inválidos de qualquer idade, não havendo limites (HENRIQUE, 2015).

Deste modo, todas as mudanças impostas pela EC nº 72/2013, fixada pela necessidade de registro em carteira pela Lei nº 12.964/2014, e regulamentadas pela LC nº 150/2015 foram avanços na legislação ao se tentar promover o direito de igualdade entre todos os trabalhadores, independentes do tipo de serviço que exercem, em busca da redução de preconceitos e de discriminação que ocorrem, ao longo do tempo, com os empregados domésticos. Deste modo, buscou-se com as inovações legislativas promovidas, assegurar seus direitos considerados como fundamentais e previstos em demais profissões. Contudo, segundo Henrique (2015), não é desconsiderado o fato de que todas as mudanças promoveram, em concomitância, o aumento dos custos ao bolso do empregador, entretanto, mesmo correndo o risco, espera-se que as medidas governamentais passem a ser pesadas e que prevaleça a igualdade de direitos perante as ameaças de demissões ou de diminuição dos dias trabalhados – readequando as domésticas para diaristas, como por exemplo –, o que resultaria em medidas

com resultados não desejados, como o aumento do índice de desemprego e de empregados em casos de informalidade no país.

6 CONCLUSÃO

O tema abordado edificou uma síntese de um assunto que vem ganhando destaque nas páginas das mídias e dos meios de comunicação em massa.

Na realidade, tal destaque confirma a emergência das providencias propostas por lei, mas que atestaram a demora do Estado em sua proposição de regulamentação. Já, há tempos, a classe do empregado doméstico necessitava de regras específicas e de leis que salvaguardem seus direitos fundamentais, bem como a formalização de relações de trabalho existente entre eles e seus empregadores. Sendo assim, a ausência desta lei específica, em pleno século XXI, não se diferi em nada das considerações de como ocorriam as relações de trabalho no Brasil Colônia.

Além disso, antigamente, tentava-se justificar a exclusão do empregado doméstico na Legislação Trabalhista, de uma forma sociológica e não jurídica. Hoje isso não mais se justifica.

No seu processo histórico de conquistas, o empregado doméstico passou a ter alguns direitos trabalhistas reconhecidos a partir da lei nº 5859/72, que regulou seu trabalho, juntamente com a Constituição Federal de 1988, que também ampliou os direitos da categoria.

Não restam dúvidas de que os direitos constitucionais assegurados para os empregados domésticos conferidos pela EC nº 72/2013 são um avanço, mas, infelizmente, em primeiro momento nem todos esses direitos foram oficializados, ficando dependentes de novas leis para regulamentá-los em busca da promoção da devida alteração na legislação vigente. Somente após dois anos foi que, com o advento da LC nº 150/2015 veio regulamentar a referida emenda, assegurando assim, demais direitos dessa classe de trabalhadores que, até então, continuavam negligenciados.

A postura de ignorar a regulamentação dos direitos fundamentais dos empregados domésticos, permaneceu por muito tempo, configurando como um descaso ou despreparo doméstico às visas da sociedade que, por muito tempo se colocou à margem deste processo longo e tardio de equivalência legal. É inegável, no entanto, que a promoção da igualdade de direitos para os trabalhadores em geral, promovendo a equiparação dos trabalhadores domésticos significa um avanço na promoção do Estado de Direito e na defesa da dignidade da pessoa humana.

Contudo, acredita-se que mesmo diante de novas preposições, ainda muito precisa ser explorado, estudado, divulgado e ensinado, na tentativa de não se proliferar as ações trabalhistas que poderão ocorrer sem a correta interpretação e entendimento legal do que se propões com referia emenda constitucional e com a sua respectiva regulamentação por lei complementar.

Considera-se que a o estudo tenha contribuído, tanto para sua autoria, quanto para a comunidade acadêmica, graças à reunião de informações de um tema emergente, em pauta dentro do Direito do Trabalho e alvo da comunidade jurídica E de profissionais que atuam em Departamentos de Recursos Humanos. Em pleno trâmite de se colocar em vigor a proposta, muito se especula a respeito do assunto.

A limitação do estudo entrelaça-se na escassa literatura sobre a recente emenda constitucional e sua lei complementar. São raros os artigos científicos publicados e vastas as manchetes que abordam somente sobre seu âmbito obrigatório, entretanto, as mesmas se atêm aos mesmos enunciados e às mesmas notícias dos acontecidos. O mesmo conteúdo e divulgado e publicado em diversos sítios, contudo raríssimas são as abordagens diferenciadas dadas ao assunto, prendendo-se somente na reprodução do que diz a legislação.

Muitas lacunas e brechas já foram evidenciadas na EC n^o 72/2013 e na LC n^o 150/2015 – como por exemplo, a fiscalização da jornada de trabalho ante a peculiaridade dos serviços prestados e concessão de equipamentos de proteção individual –, o que pode vir a comprometer o correto cumprimento das obrigações patronais.

Deste modo, considerando a escassez de estudos e a emergência do tema, é de interesse de sua autoria, em um futuro próximo, a extensão deste artigo, no intensão de alimenta-lo de novos pareceres e de novas informações, além de como a jurisprudência vem se posicionando acerca dos direitos da respectiva categoria.

A JOURNEY OF OBTAINED RIGHTS AND SCENARIO OF RIGHTS GUARANTEED TO EMPLOYEE HOME

ABSTRACT

At first, the rights specified in the domestic Federal Constitution were minimal and incontestable rights, but not consistent with the principle of equality, nor with the principle of dignity. Gradually the scene was modified and even that slow and delayed way, the reality of this category of workers began to change. Thus, this article aimed to discuss the rights won by

domestic workers over time, especially with the Constitutional Amendment n. 72/2013 and recently with Complementary Law n. 150/2015. Therefore, we opted for the literature review in doctrines, papers, electronic documents and relevant legislation to the theme. It was evident that the category suffered from discrimination for a long time, but there is no doubt that the constitutional rights guaranteed to domestic workers, and that in force on the environment, are a milestone in the history of labor and employment law . It was found to be undeniable that the promotion of equal rights for workers in general should be guaranteed and that treatment of domestic workers has meant a step forward in promoting the rule of law and the defense of human dignity.

Keywords: domestic employee. Labor Rights. Working Relationships.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Cleidilene Freire Souza. A Emenda Constitucional 72/2013 e suas repercussões para o trabalhador doméstico. *In: Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XVII, n. 121, fev. 2014.

Disponível em:

<http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14496>.

Acesso: 22 dez. 2015.

ARRUDA, Luan Madson Lada. Os novos direitos dos empregados domésticos e a recente regulamentação. **Revista Jus Navigandi**, jul. 2015. Disponível em:

<<http://jus.com.br/artigos/40686/os-novos-direitos-dos-empregados-domesticos-e-a-recente-regulamentacao>>. Acesso: 22 dez. 2015.

A TRIBUNA.COM. Como ficaram os direitos dos trabalhadores domésticos. **Da Redação**, 6 jun. 2015. Disponível em:

<<http://www.tribuna.com.br/noticias/noticias-detalle/cidades/veja-como-ficaram-os-direitos-dos-trabalhadores-domesticos/?cHash=e2ab111e4457066273b088bd27870588>>.

Acesso: 22 dez. 2015.

AVELINO, Mario. **Cartilha PEC Domésticas: direitos e deveres de patrões e empregados**. 2015. Disponível em: <<https://www.domesticalegal.com.br/cartilha.pdf>>. Acesso em: 22 dez. 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso do Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

BRASIL, Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1998**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1988.

BRASIL, CLT. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 2015. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em: 22 dez. 2015.

CANDIDO, Techilla Helena. **Assédio moral e Acidente laboral**. São Paulo: LTr, 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 3.ed. Niterói: Impetus, 2009.

COSTA, André Marques de Oliveira. **Os Novos Empregados Domésticos: Vitória da Categoria, Insegurança Jurídica e Omissões na EC 72/13**. 2014. Disponível em: <http://www.editoramagister.com/doutrina_24493022_OS_NOVOS_EMPREGADOS_DOMESTICOS_VITORIA_DA_CATEGORIA_INSEGURANCA_JURIDICA_E_OMISSOES_NA_EC_72_13.aspx>. Acesso: 22 dez. 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: LTr, 2010.

HENRIQUE, Sérgio Henrique S. Pereira. Direitos dos empregados domésticos na Constituição. **Revista Jus Navigandi**, nov. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/44070>>. Acesso: 22 dez. 2015.

HORCAIO, Ivan. **Direito do trabalho aplicado e processo do trabalho**. São Paulo: Primeira Impressão, 2008.

LIMA, Dilson Machado. **Diarista e Empregado doméstico**. Belo Horizonte: Editora Líder, 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Arnaldo Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: LTr, 2006

O ESTADO ON LINE. Senado conclui regulamentação da PEC das domésticas. **O Estado de São Paulo**, 6 mai. 2015. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,senado-conclui-regulamentacao-da-pec-das-domesticas,1682607>>. Acesso: 22 dez. 2015.

PEREIRA, Indionara Franciele Carneiro. **A rescisão indireta como causa da dissolução do contrato de trabalho: considerações**. 2008. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Indionara%20Franciele%20Carneiro%20Pereira.pdf>> Acesso em: 22 dez. 2015.

SANTOS, Carla. Algumas mudanças resultantes da Lei Complementar 150/2015. **Revista Jus Navigandi**, ago. 2015. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/42308/algumas-mudancas-resultantes-da-lei-complementar-150-2015>>. Acesso: 22 dez. 2015.

SECKLER, Aline. **Trabalhadores domésticos: o que diz a Lei nº 12.964/14?** 2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/32168/trabalhadores-domesticos-o-que-diz-a-lei-n-12-964-14>>. Acesso em: 22 dez. 2015.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso do Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2012.