

EDIANA MARIA SANTOS GOMES

**APLICABILIDADE DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013 NO
QUE SE REFERE À EQUIPARAÇÃO ENTRE EMPREGADO
DOMÉSTICO E O EMPREGADO CELETISTA**

FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI
TEÓFILO OTONI- MG

2017

EDIANA MARIA SANTOS GOMES

**APLICABILIDADE DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013 NO
QUE SE REFERE À EQUIPARAÇÃO ENTRE EMPREGADO
DOMÉSTICO E O EMPREGADO CELETISTA**

Monografia apresentada ao Curso de Direito das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho.

Orientadora: káthia Neiva Rodrigues da Costa

FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI

TEÓFILO OTONI– MG

2017

FOLHA DE APROVAÇÃO


A monografia intitulada: *Aplicabilidade da Emenda Constitucional nº 72/2013 no que se refere à equiparação entre o empregado doméstico e o empregado celetista,*

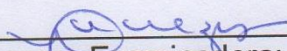
elaborada pela aluna Ediana Maria Santos Gomes,

foi aprovada por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de Direito das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial da obtenção do título de

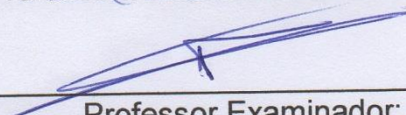
BACHAREL EM DIREITO.

Teófilo Otoni, 27 de junho de 2017


x _____
Professora Orientadora: Kátia Neiva Rodrigues da Costa



Professora Examinadora: Liliame Almeida de Menezes



Professor Examinador: Gláuber Ferraz Teixeira

AGRADECIMENTO

A DEUS, pois toda honra e toda glória vem do Senhor. E no momento de angustia e aflição o Senhor colocou em meu caminho uma pessoa especial, que não me deixou desistir dos meus sonhos, a quem serei eternamente grata.

A minha orientadora Káthia pelo suporte no pouco que lhe coube, pelas suas correções e incentivos.

E as minhas filhas Polly e Dani, por abraçarem essa causa comigo.

“Deem graças em todas as circunstâncias, pois esta é a vontade de DEUS para vocês em Cristo Jesus”

(1 Tessalonicenses 5:18)

RESUMO

A presente monografia intitulada “Aplicabilidade da Emenda Constitucional – EC, nº 72/2013 no que se refere à equiparação entre empregado doméstico e o empregado celetista”, constituída para a obtenção do título de bacharel em Direito, foi desenvolvida nas Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni-MG – FUTO. As áreas de concentração desse trabalho são o Direito Material e Processual do Trabalho, sendo que o primeiro ramo do Direito Laboral se sobrepõe ao segundo. A presente pesquisa propõe uma análise da situação jurídica do empregado doméstico no ordenamento jurídico brasileiro desde o surgimento das primeiras leis que regulamentaram a relação dos demais empregados celetistas, passando pela fase da falta de inclusão jurídica dos empregados domésticos, no sentido de serem considerados sujeitos da relação laboral, até os dias hoje, onde os empregados domésticos são dotados de direitos e obrigações previstos na legislação infra e constitucional. O principal objetivo deste é tecer uma análise minuciosa acerca da categoria dos empregados domésticos, a fim de se concluir se houve ou não equiparação dos empregados domésticos aos demais empregados celetistas a partir da publicação da EC nº 72/2013. O presente trabalho leva à conclusão de que, mesmo com o advento da citada EC e a edição de outras leis, como a Lei Complementar nº 150/2015, o empregado doméstico não foi equiparado aos demais empregados celetistas, pois algumas categorias de empregados são dotadas de regras e características próprias, razão pela qual os empregados domésticos não podem ser equiparados àqueles.

Palavras chaves: Empregado doméstico, EC nº 72/2013, Direito do Trabalho, Empregador, Categoria Profissional, Direitos.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1. A EVOLUÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL	12
1.1 HISTÓRICO DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL E A SUA RELAÇÃO COM A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO	13
1.2 CONCEITO DE EMPREGADO DOMÉSTICO	16
1.3 REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA DOMÉSTICA	17
1.3.1 Prestação de serviços para pessoa ou família	18
1.3.2 Serviços prestados em âmbito residencial	18
1.3.3 Finalidade não lucrativa	19
1.3.4 Continuidade	19
2. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA SOBRE O EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL	20
2.1 FASE DE INCLUSÃO JURÍDICA DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS	20
2.1.1 Advento da Lei nº. 5.859/1972	21
2.1.2 Legislações referentes ao vale transporte	22
2.1.3 A Constituição Federal de 1988	23
2.1.4 O advento da Lei nº 11.324/2006	24
2.2 A CONVENÇÃO Nº 189, DA OIT E A RECOMENDAÇÃO 201	25
3. A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013 E OS NOVOS DIREITOS ESTENDIDOS AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS, À LUZ DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015	28
3.1 O ADVENTO DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015	29
3.2 DIREITOS QUE FORAM APLICADOS DE IMEDIATO, A PARTIR DA PUBLICAÇÃO DA EC Nº 72/2013	30
3.2.1 Controle de jornada de trabalho e pagamento de horas extras	31

3.2.2 Proteção contra discriminações salariais e redução de riscos inerentes ao trabalho	32
3.2.3 Extensão de direito coletivo aos empregados domésticos	33
3.2.4 Restrições ao trabalho do menor	34
3.3 DIREITOS REGULAMENTOS COM O ADVENTO DA LC Nº 150/2015	35
3.3.1 Recolhimento Obrigatório do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço ..	36
3.3.2 Seguro Desemprego	38
3.3.3 Adicional Noturno	39
3.3.4 Salário Família e Assistência Gratuita aos Dependentes.....	40
3.3.5 Seguro conta acidente de trabalho	40
3.4 EQUIPARAÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO AOS DEMAIS EMPREGADOS CELETISTAS	44
CONCLUSÃO	47
REFERÊNCIAS.....	49

INTRODUÇÃO

A presente Monografia foi desenvolvida nas Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni – FUTO, constituindo requisito obrigatório para a obtenção do título de Bacharel em Direito, cujo título é: “Aplicabilidade da Emenda Constitucional – EC, nº 72/2013 no que se refere à equiparação entre empregado doméstico e o empregado celetista”; se concentrando essencialmente no ramo do Direito do Trabalho.

A elaboração do presente trabalho surgiu a partir da Publicação da EC nº 72/2013, bem como a partir da Convenção nº 189, da OIT e da Recomendação nº 2011, também da OIT, através das quais este órgão da Organização das Nações Unidas, adotou recomendações e formas com que os empregados domésticos devem ser tratados, tendo em vista que o trabalho doméstico é reconhecido com um dos trabalhos mais insalubre e perigosos existentes na relação laboral. Já a EC nº 72/2013 foi o principal avanço jurídico brasileiro no que diz respeito aos direitos conferidos à categoria profissional e consagrou 8 novos direitos aos domésticos, o que fez com que esses empregados ganhassem notoriedade no âmbito jurídico laboral.

Os empregados domésticos ficaram por muito tempo esquecidos pelo legislador brasileiro, sendo que as primeiras leis que regulamentavam a relação entre empregados e empregadores nada dispunham em relação aos empregados domésticos. Nem mesmo as Constituições Federais elaboradas pelo Constituinte Originário traziam direitos à categoria profissional.

Em 1943 houve o primeiro grande avanço legislativo em relação a atividade laboral, com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, considerado como o pai dos pobres, pois implementou “pela 1ª vez na história do país, uma abrangente política de direitos

sociais e trabalhistas”¹. No entanto, a CLT deixou de fora os empregados domésticos, dispondo que a Consolidação não se aplica a esses empregados.

A situação dos domésticos ficou por muito tempo esquecida pelo legislador, sendo que apenas no ano de 1972 houve a primeira lei regulamentando as relações laborais. Naquele ano, iniciou-se o período que o doutrinador e Ministro do Superior Tribunal do Trabalho, Maurício Godinho Delgado denomina como “fase de inclusão jurídica” do empregado doméstico no cenário laboral pátrio. No entanto, a situação do empregado doméstico não foi muito favorecida, tendo em vista que a Lei nº 5.859/72, que regulamentava o trabalho doméstico, pouco dispunha em relação às garantias a esses empregados. No entanto, era o início do reconhecimento da categoria profissional.

Em 1988, com a promulgação da atual Constituição, o Constituinte conferiu alguns direitos aos empregados domésticos, mas nem de longe a categoria foi equiparada aos demais empregados celetistas, pois dos inúmeros direitos conferidos aos demais empregados, constantes no artigo 7º, da Carta Magna, pouquíssimos foram estendidos aos domésticos.

O tempo foi passando, leis ordinárias foram promulgadas e o trabalhador doméstico aos poucos foi ganhando reconhecimento e notoriedade no ordenamento jurídico brasileiro. Somente no ano de 2013 houve um grande avanço na legislação trabalhista doméstica, pois, após mais de um ano de tramitação no Congresso Nacional, o Poder Legislativo Federal aprovou a Proposta de Emenda à Constituição – PEC nº 66/2012, que ficou conhecida como “PEC das domésticas”, que, após a sensação da Presidente da República, tornou-se a EC nº 72/2013. A Emenda estendeu 8 direitos aos empregados domésticos, colocando de vez a categoria entre o rol de trabalhadores protegidos pela Constituição Federal.

A EC nº 72/2013, alterou o parágrafo único, do artigo 7º da Constituição Federal vigente, dando mais garantia aos domésticos. Alguns direitos trazidos pela EC foram aplicados de forma imediata, conquanto outros, necessitavam de regulamentação por parte do legislador infraconstitucional, o que foi feito no ano de 2015, com a promulgação da Lei Complementar nº 150/2015. A referida Lei regulamentou o trabalho doméstico, bem como os direitos pendentes de

¹ Disponível em: <<http://cpdoc.fgv.br/acervo/dhbb/faq>>

regulamentação trazidos pela EC nº 72/2013. Assim, tendo como base a citada Emenda Constitucional, surgiu a seguinte pergunta através da qual o presente trabalho foi desenvolvido: “De fato houve efetiva equiparação entre os empregados domésticos e os demais empregados regidos pela CLT, com o advento da EC nº 72/2013”?

A partir da pergunta problema acima exposta, surgiu-se como objetivo geral do presente trabalho, analisar a aplicação da EC nº 72/2013, que regula as relações de trabalho dos empregados domésticos, no sentido de equiparação em direitos com os demais empregados celetistas.

Os objetivos específicos propostos neste trabalho são: analisar a figura do empregado doméstico no contexto histórico e no ordenamento jurídico brasileiro, bem como analisar os direitos trabalhistas previstos na CLT e leis correlatas à PEC nº 72/2013, no tocante à equiparação de direitos dos empregados domésticos com os demais empregados celetistas.

Trata-se de uma pesquisa cujo método adotado será o teórico-dogmático, pois, o material necessário para o desenvolvimento da pesquisa contou essencialmente com doutrinas, jurisprudências, artigos científicos e leis. Quanto ao método explicativo, mostra-se essencial, tendo em vista que o trabalho visa explicar a atual situação jurídica do empregado doméstico no ordenamento jurídico brasileiro.

O trabalho foi desenvolvido em três capítulos. O primeiro capítulo foi desenvolvido a partir da análise histórica da evolução do empregado doméstico no Brasil, no qual, foi feita uma análise desde o surgimento da relação laboral doméstica, até as primeiras leis que regulamentam a matéria. Também foi tratada a definição de empregado doméstico, bem como, os elementos jurídicos que caracterizam essa relação empregatícia.

No segundo capítulo, cujo título é “a evolução legislativa do empregado doméstico no Brasil”, foram tratados os diversos institutos jurídicos que surgiram ao longo dos anos, que regulamentam esta relação empregatícia, iniciando-se com a fase de exclusão jurídica, que foi o período no qual se editou diversas leis trabalhistas, sendo que nenhuma destas leis fazia menção ao trabalho doméstico; passando-se depois às primeiras leis que regulamentaram o tema e finalizando-se

na mais recente lei infraconstitucional a respeito da categoria profissional, que é a Lei Complementar nº 150/2015

Por fim, o terceiro e último capítulo faz uma abordagem mais aguçada sobre a EC nº 72/2013, no que diz respeito aos direitos estendidos aos empregados domésticos a partir do advento da citada Emenda. É o fundamento de todo o trabalho, pois trata, de forma minuciosa, dos direitos estendidos aos empregados domésticos, com o fim de responder à pergunta problema apresentada.

1. A EVOLUÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL

A figura do empregado doméstico no Brasil surge desde o início da civilização brasileira, onde os colonizadores, ao catequizarem as terras do novo mundo, a América, exploravam os indígenas que habitavam as terras recém descobertas e posteriormente, com a ascensão do trabalho escravo, pelo qual os negros eram submetidos aos mais variados trabalhos, dentre eles, os afazeres ligados às casas dos seus senhores. Neste sentido, escreve o colunista Joalisson de Almeida Gomes em seu artigo científico denominado: “Empregados domésticos do Brasil: evolução e principais avanços”:

O trabalho doméstico no Brasil tem como pressuposto temporal a chegada dos escravos africanos em solo brasileiro, porém é sabido que muito antes disso, os colonizadores utilizavam da mão de obra dos índios para vários afazeres domésticos em troca de suas reluzentes especiarias. Mas foi de fato, com a chegada dos escravos ao solo pátrio e a inclusão de homens, mulheres e crianças na intimidade do lar dos senhores de engenho, com fulcro nas atividades domésticas como por exemplo arrumar a casa, lavar as roupas, dar o banho nos membros que compunham a família dos senhores de engenhos, dentre outras atividades, que podemos caracterizar o início do trabalho doméstico no Brasil.²

Assim, tem-se que desde o início da colonização do país a figura do empregado doméstico está inserida no âmbito da vida dos brasileiros. No entanto, baseando-se no recorrido por Joalisson Gomes, pode-se concluir que o trabalho doméstico sempre foi um trabalho desprestigiado e incumbido àqueles que originalmente se encontravam em uma condição hierarquicamente inferior aos seus senhores.

² Disponível em:

<http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=17520&revista_caderno=25 >

Esta situação de inferioridade perdurou por muito tempo sendo que até o ano de 1943, os empregados domésticos não dispunham de legislação específica regulamentando a profissão.

1.1 HISTÓRICO DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL E A SUA RELAÇÃO COM A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Como dito acima, a figura do empregado doméstico sempre esteve presente no Brasil, desde a época em que o país era colônia de Portugal, período em que os portugueses migravam para solo brasileiro a fim de expandir o seu domínio sobre a colônia.

Com a evolução da sociedade e com a “catequização” dos habitantes do país, surge também a necessidade de se ter um ordenamento jurídico próprio, bem como a necessidade de se disciplinar as normas e os direitos dos viventes do país. Assim, foram surgindo as legislações que disciplinavam as condutas daqueles seres aos quais elas se destinavam.

A legislação relacionada às relações laborais, segundo Amauri Mascaro do Nascimento (2014, p. 103) “teve suas primeiras regulamentações através do sindicalismo”.

As primeiras legislações relacionadas à relação laboral foram o Decreto nº 979, de 1903 e o Decreto Legislativo nº 1.637/1907. Nascimento (2014, p. 103), em sua obra denominada “Curso de Direito do Trabalho”, traz o que era disposto no citado Decreto Legislativo nº 1.637/1907:

Os sindicatos que se constituírem com espírito de harmonia entre patrões e operários, como ligados por conselhos permanentes de conciliação e arbitragem, destinados a dirimir as divergências e contestações entre o capital e o trabalho, serão considerados como representantes legais da classe integral dos homens do trabalho e, como tais, poderão ser consultados em todos os assuntos da profissão. (NASCIMENTO, 2014, p. 103).

Assim, conclui-se que o citado Decreto tratava tão somente da relação entre empregados, empregadores e sindicatos, pouco dispõe acerca dos efetivos direitos laborais.

O sistema legislativo brasileiro foi evoluindo e com ele também a legislação referente ao sistema laboral, sendo certo que em 1943, o então presidente Getúlio Vargas, promulga em 1º de maio daquele ano, o Decreto-Lei nº 5.452 – Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Segundo a doutrinadora Alice Monteiro de Barros (2016, p. 55), “a edição da CLT adveio de movimentos operários que reivindicavam a intervenção legislativa sobre a matéria e não por vontade própria do Estado”.

Não obstante à promulgação da CLT, certo é que os trabalhadores domésticos não gozavam de proteção neste novo diploma legal, sendo a sua prestação regulada pelo Código Civil de 1916. Neste sentido, discorrem Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, em sua obra “Direito do Trabalho”, *“in verbis”*:

Inicialmente, o trabalho doméstico era disciplinado pelo Código Civil de 1916 (regras da prestação de serviço). Com a consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, os trabalhadores domésticos foram excluídos a proteção do Diploma Legal da Era Getulista. Vez que os preceitos da CLT, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado, não se aplicavam aos empregados domésticos. Vale dizer que o trabalho doméstico não tinha regulamentação própria”. (CAVALCANTE; NETO, 2015, p. 1144).

A lição trazida pelos doutrinadores supracitados confirma o que fora dito anteriormente, que os empregados domésticos sempre estiveram em uma condição de inferioridade aos demais membros da relação laboral. Em assim sendo, apenas no ano de 1972, quase trinta anos após a promulgação da CLT, foi promulgada a Lei nº 5.859/1972, que disciplinou os primeiros direitos assegurados a essa categoria de empregados. Sobre tal diploma legal, lecionam Cavalcante e Neto:

Apenas em 1972 foram estabelecidos os primeiros direitos ao doméstico: anotação do contrato na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social); inscrição na Previdência, como segurado obrigatório; férias remuneradas (20 dias úteis) após 12 meses de trabalho. (CAVALCANTE; NETO, 2015, p. 1944).

Com a evolução do ordenamento jurídico brasileiro e com a crescente pressão popular para a promulgação de um novo diploma constitucional, em 5 de outubro de 1988 foi promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, denominada de Constituição Cidadã. Coube à nova Constituição disciplinar alguns direitos dos empregados domésticos sendo eles: salário mínimo, irredutibilidade de salário, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, gozo de férias anuais com o acréscimo de 1/3, licença à gestante, aviso prévio, aposentadoria e integração à Previdência Social.

Após a promulgação da Constituição de 1988, outros diplomas legais foram criados, regulamentando o trabalho doméstico, tais como a Lei Complementar 103 de julho de 2000, a Lei 10.208, de março de 2001 e a Lei 11.324 de julho de 2006. No entanto, a Emenda Constitucional – EC, nº 72 de 2 de abril de 2013, resultante da chamada PEC das domésticas, foi o mais importante diploma legal desde 1988, regulamentador da relação laboral doméstica. A EC nº 72/2013 alterou o parágrafo único do artigo 7º, da Constituição Federal, conferindo aos empregados domésticos novos direitos constitucionais que eram assegurados tão somente aos demais empregados.

Sobre este diploma legal, Henrique Correia leciona:

Em 2013, o Brasil deu um importante passo rumo à efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas, reconhecendo direitos básicos dos empregados domésticos via EC nº 72/2013. Essa alteração do art. 7º, parágrafo único, da CF/88 trouxe diversas conquistas aos empregados domésticos como o reconhecimento de direitos básicos como a limitação da jornada de trabalho em 8 horas diárias (CORREIA, 2016, p. 128)

Em que pese a alteração do art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal de 1988, os empregados domésticos não foram comparados às demais categorias de empregados. Correia, em sua obra escreve:

Cumprê ressaltar que não houve equiparação de direitos do doméstico em relação ao empregado urbano e rural, pois alguns direitos ainda não foram estendidos aos empregados domésticos. Além disso, faltava, entretanto, a regulamentação de outros direitos

previstos nesse novo art. 7º, parágrafo único, da CF/88 (CORREIA, 2016, p. 128).

Coube à Lei Complementar nº 150, de 2015, que será objeto de estudo ao longo do presente trabalho, regulamentar os demais direitos inerentes aos empregados domésticos.

1.2 CONCEITO DE EMPREGADO DOMÉSTICO

Após esclarecer alguns aspectos históricos importantes acerca do empregado doméstico, cumpre conceituar quem é considerado empregado doméstico no ordenamento jurídico brasileiro, à luz da legislação vigente.

Os doutos Cavalcante e Neto discorrem sobre quem é empregado doméstico:

Empregado doméstico é quem presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa, mediante salário e de forma subordinada à pessoa natural ou à família no âmbito residencial. Exemplos: arrumadeira, cozinheira, babá, lavadeira, faxineira, copeiro, jardineiro, vigilante, enfermeira particular, governanta, mordomo, cuidador de idoso, etc. (CAVALCANTE; NETO, 2015, p. 1946).

Já Ulisses Vieira Monteiro Peixoto, citando Renato Saraiva, ensina que “empregado doméstico é aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não-lucrativa a pessoa ou à família, no âmbito residencial dessas”. (SARAIVA *apud* PEIXOTO, 2015, p. 11).

Por fim, Maurício Godinho Delgado discorre:

Tecnicamente, empregado doméstico é a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família, em função do âmbito residencial destas. (DELGADO, 2009, p. 347).

Com fulcro nas três classificações ditas acima, tem-se que a mais simples e de melhor compreensão é a do professor Saraiva, citado por Peixoto, ficando indubitável que, no ordenamento jurídico pátrio, para ser considerado empregado doméstico, o empregado deve prestar serviços no seio familiar, no qual as atividades

desenvolvidas não gerem lucro aos empregadores, bem como que esta prestação seja contínua.

1.3 REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA DOMÉSTICA

Nos termos do art. 3º, “caput”, da CLT, “Considera-se como empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Neste sentido, percebe-se que para ser caracterizado como empregado, o indivíduo deve preencher quatro requisitos cumulativos e onde a ausência de um deles exclui a caracterização do vínculo empregatício.

Contudo, para a caracterização de empregado doméstico, é necessário a presença de outros quatro requisitos, conforme ensina Correia:

Assim como os demais empregados, há nessa relação jurídica a presença de quatro requisitos indispensáveis para configurar o vínculo empregatício (pessoa física, onerosidade, continuidade e subordinação). O empregado doméstico é aquele que presta serviços de natureza contínua, subordinada, pessoal, onerosa e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família em âmbito residencial por período superior a 2 dias por semana. Verifica-se assim, além dos requisitos da relação de emprego, a necessidade de 4 requisitos para identificar o empregado doméstico (CORREIA, 2016, p. 129)

Por consequência lógica, tem-se que para ser considerado empregado doméstico, o indivíduo deve preencher todos os requisitos necessários a se configurar o vínculo empregatícios, quais sejam, “trabalhador pessoa física, habitualidade, subordinação e onerosidade” (CLT, art. 3º), bem como os requisitos próprios do emprego doméstico: prestação de serviços para pessoa ou família, em âmbito residencial e finalidade sem fins lucrativos (LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015, art. 1º).

1.3.1 Prestação de serviços para pessoa ou família

Este requisito diz respeito ao fato do empregado, obrigatoriamente prestar serviço à pessoa física ou a família. Está intimamente ligado ao requisito da atividade sem fim lucrativo, tendo em vista que as pessoas jurídicas, em regra, buscam o lucro. Conforme ensina Correia (2016, p. 129), “não há possibilidade de o empregado doméstico trabalhar em pessoa jurídica”, pois as pessoas jurídicas, em razão do seu caráter empresarial, normalmente, buscam o lucro

1.3.2 Serviços prestados em âmbito residencial

Trata-se de obrigatoriedade do empregado exercer a atividade residencial no núcleo familiar, não sendo necessário, entretanto, que as atividades se desenvolvam no espaço físico da residência. Neste sentido, leciona Correia (2016, p. 129) “as atividades desenvolvidas pelo empregado doméstico devem ser prestadas em âmbito residencial, como: motorista, jardineiro, enfermeiras particulares, etc”.

O citado doutrinador ainda faz uma importante consideração:

É preciso lembrar que para ser doméstico basta trabalhar para empregador doméstico, independentemente da atividade que o empregado doméstico exerça, isto é, tanto faz se o trabalho é intelectual, manual ou especializado. O essencial é que o prestador de serviço trabalhe para uma pessoa física que não explore a mão de obra do doméstico com o intuito de lucro, mesmo que os serviços não se limitem ao âmbito residencial do empregador (CORREIA, 2016, p. 130).

Assim, conclui-se que tal requisito não obriga que o empregado labore durante toda a jornada de trabalho dentro da residência do empregador doméstico, podendo exercer atividades externas, como por exemplo, sendo motorista pessoal do empregador, o que não retira o requisito do âmbito residencial.

1.3.3 Finalidade não lucrativa

A mão de obra prestada pelo empregado doméstico não pode gerar, por consequência, lucro para o empregador. Se assim o for, descaracterizada estará a relação de emprego doméstico. Conforme ensina Correia (2016, p. 130), “o empregado doméstico não pode estar inserido na atividade lucrativa da família”. Logo, o empregado doméstico pode prestar serviços à pessoa ou família que exerça atividade lucrativa, desde que a mão de obra prestada pelo empregado doméstico não esteja relacionada à atividade lucrativa

1.3.4 Continuidade

Trata-se, também, de requisito indispensável à caracterização do vínculo doméstico, através do qual, deve o empregado prestar serviço de forma contínua, ou seja, de forma não eventual.

Esse requisito, ganhou ainda mais forma com o advento da Lei Complementar nº 150, de 2015, que pacificou o entendimento de que a continuidade restará configurada se o trabalho for prestado por mais de 2 dias na semana.

Art.1º - Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta lei. (Lei Complementar 150/2015).

Assim, conclui-se que o empregado para ser caracterizado como doméstico deve preencher todos os requisitos aqui discorridos, bem como os requisitos previstos no artigo 3º, da CLT, sendo que a ausência de um deles descaracteriza o enquadramento como empregado doméstico.

2. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA SOBRE O EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL

O empregado doméstico, desde o início da legislação trabalhista, esteve em condição de inferioridade se comparado aos demais empregados regidos pela CLT. Tanto que diversas leis esparsas foram surgindo ao longo do processo legislativo, a fim de tentar equilibrar a discrepância que existia entre empregados celetistas e empregados domésticos.

Antes do advento de leis que versassem sobre esta modalidade de empregados, houve, no Brasil, uma fase na qual os empregados domésticos não tinham quaisquer direitos, não sendo lembrados pelos legisladores. Sobre essa fase, discorre Delgado:

A categoria doméstica não recebeu qualquer proteção jurídica do Direito do Trabalho em sua fase clássica de institucionalização (1930 em diante). Por décadas permanece excluída de qualquer cidadania trabalhista, previdenciária e institucional.

De fato, a CLT, excluiu, expressamente, os empregados domésticos do âmbito de suas normas protetivas (art. 7º, “a”). A categoria permaneceu, assim, por extenso período, em constrangedor limbo jurídico, sem direito sequer a salário mínimo e reconhecimento previdenciário do tempo de serviço. (DELGADO, 2017, p. 420)

Esta fase, durante a qual os empregados domésticos careceram de qualquer direito, é chamada por Delgado de “Fase da exclusão Jurídica” (2017, p. 420), sendo certo que durante esse período, apenas “um antigo diploma fez referência a esses trabalhadores (Decreto-lei n. 3.078, de 1941)” (DELGADO, 2017, p.420). Assim, percebe-se que por muito tempo os empregados domésticos foram excluídos da legislação trabalhista pátria.

2.1 FASE DE INCLUSÃO JURÍDICA DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

Delgado conceitua o período a partir de 1972, como “fase de inclusão jurídica”, pois, foi somente a partir deste ano que os empregados domésticos passaram a receber proteção jurídica, tendo, pela primeira vez, direitos estabelecidos pelo legislador infraconstitucional.

Sobre essa fase discorre o doutrinador supracitado:

A fase de inclusão jurídica da categoria também tem disso longa, durando mais de 40 anos: inicia-se pela esquálida Lei n. 5.859, de 1972, com apenas três direitos, sendo seguida pelas regras concessoras do Vale Transporte, na segunda metade dos anos 1980; passa por um momento de grande relevância, a Constituição de 1988 e seu art. 7º, parágrafo único, que acresceram oito novos direitos à categoria doméstica, porém retoma o ritmo de avanço somente 18 anos depois de 1988, por meio da Lei n. 11.324, de 2006 (quatro direitos acrescidos); consagra-se por intermédio da Emenda Constitucional n. 72, promulgada em 2013, que estende 16 novos direitos aos trabalhadores domésticos (alguns, tendo ainda caráter multidimensional); atinge o seu ápice, por fim, com a LC n. 150, de 2015. (DELGADO, 2017, p. 420)

Tendo em vista esta fase de inclusão jurídica que vivem os empregados domésticos, fase que ainda está em andamento, necessário se faz analisar os momentos mais importantes da construção dos direitos dos empregados domésticos.

2.1.1 Advento da Lei nº. 5.859/1972

O advento da Lei nº. 5.859, de 11 de dezembro de 1972, foi o primeiro grande avanço legislativo para os empregados domésticos, pois a citada lei regulamentou alguns poucos direitos inerentes a essa categoria profissional, na verdade, trouxe previsão de apenas três direitos concernentes à categoria: férias anuais remuneradas, anotação do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS e inscrição dos empregados como segurados obrigatórios na Previdência Social.

Sobre estas previsões, discorre Delgado:

A Lei n. 5.859/72 concedeu à categoria três únicos direitos: férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, após cada 12 meses de trabalho; anotação

na CTPS; inscrição do empregado como segurado obrigatório na Previdência Oficial. (DELGADO, 2017, p. 421)

No que pese a regulamentação de apenas três direitos estendidos aos empregados domésticos, a Lei nº 5.859/72 foi de extrema importância para esses empregados, tendo em vista que trouxe a possibilidade jurídica de tais empregados pleitearem direitos perante os órgãos do Poder Judiciários. No entanto, a referida lei serviu também para confirmar que os empregados domésticos não gozam das mesmas prerrogativas dos demais empregados regidos pela CLT, conforme leciona Delgado:

Conforme visto, apenas no início da década de 1970, com a Lei n. 5.859, de 11.12.1972, é que a categoria adquiriu um mínimo de cidadania jurídica. Cidadania mínima, entretanto, uma vez que a Lei n. 5.859 não mais do que, praticamente, apenas formalizava a exclusão, ao não estender inúmeros direitos trabalhistas clássicos à categoria doméstica. (DELGADO, 2017, p. 420).

Desde a sua publicação em dezembro de 1972, a lei em referência era a base da relação empregatícia entre empregados e empregadores domésticos. No entanto, conforme Dayne Rose Silva escreveu em seu artigo científico, publicado através do site Jus.com.br, “a mesma foi totalmente revogada pela Lei Complementar nº 150/2015. Porém, ainda assim, a primeira lei dos domésticos serve como parâmetro de estudos, tendo em vista a sua importância histórica para essa categoria de empregados”³.

2.1.2 Legislações referentes ao vale transporte

Na década de 1980 o legislador brasileiro houve por bem estender aos empregados domésticos o direito ao vale transporte, sendo editadas no decorrer da década, três normas jurídicas referentes ao tema: as Leis ns. 7.418/85 e 7.619/87 e o Decreto n. 95.247/87.

³ SILVA, disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/40811/trabalho-domestico-no-brasil-os-avancos-trazidos-pela-lei-complementar-150-15>>

Segundo os doutrinadores Cavalcante e Neto (2015, p. 1144), “a Lei 7.418/85 reconheceu ao doméstico o direito ao vale transporte”. No entanto conforme leciona Delgado (2017, p. 421), “cabe notar-se que apenas o Decreto n. 95.247, de 17.11.87, é que explicitou efetivamente a extensão do Vale Transporte à categoria Doméstica”.

De fato, da análise do inciso II, do artigo 1º, do citado decreto, percebe-se que aos empregados domésticos é garantido o direito ao vale transporte:

Art. 1º - São beneficiários do Vale-Transporte, nos termos da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, os trabalhadores em geral, tais como:
II - os empregados domésticos, assim definidos na Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972.⁴

Assim, percebe-se que aos poucos os empregados domésticos tiveram seus direitos sendo fixados pelo legislador brasileiro, saindo da situação de total desproteção jurídica.

2.1.3 A Constituição Federal de 1988

Durante mais de quarenta anos, o empregado doméstico foi excluído da proteção jurídica conferida aos demais empregados, sendo certo que a norma mais importante de um Estado Democrático de Direito, a Constituição Federal, foi silente em relação ao tema até o ano de 1988, quando o Poder Constituinte Originário, promulgou a atual Carta Magna.

A vigente Constituição Federal, garantiu aos empregados domésticos oito novos direitos, sendo certo que tais direitos estão expressos no parágrafo único do artigo 7º do texto Magno, sobre os quais leciona Sérgio Pinto Martins:

Anteriormente à Constituição de 1988, o doméstico podia perceber menos de um salário mínimo, não fazia jus a 13º salário, aviso-prévio e repouso semanal remunerado. Agora, no entanto, tem esses direitos. De fato, são

⁴ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm>

direitos do empregado doméstico, assegurados pelo parágrafo único do art. 7º da Constituição: salário mínimo, irredutibilidade do salário, 13º salário, repouso semanal remunerado, férias anuais mais um terço, licença à gestante, licença paternidade, aviso-prévio, aposentadoria, etc. (MARTINS, 2015, p. 162)

Coadunando com o entendimento do citado autor, ensina Delgado:

A Constituição de 1988 garantiu à categoria doméstica um leque muito mais extenso de direitos do que as conquistas anteriormente alcançadas (até então, somente quatro direitos). O rol constitucional compreende as seguintes oito parcelas: salário mínimo; irredutibilidade de salário; 13º salário; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos um terço a mais do que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário fixados em lei; aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo trinta dias, nos termos da lei; aposentadoria. (DELGADO, 2017, p. 421)

Em que pese a Constituição de 1988 ter conferidos novos direitos aos empregados domésticos, certo é que essa categoria profissional não se equiparou aos demais empregados regidos pela CLT, tendo em vista que apenas alguns dos direitos previstos no artigo 7º do texto constitucional se aplicaram a tais empregados e o que por lógica, presume-se que os demais incisos não eram aplicados a esses empregados.

2.1.4 O advento da Lei nº 11.324/2006

No ano de 2006, o legislador infraconstitucional editou mais uma lei que garantiu novos direitos aos empregados domésticos, a Lei nº 11.324, de 20 de julho de 2006, que foi publicada no Diário Oficial da União – DOU, no mesmo dia. O citado diploma legal conferiu à categoria o direito ao descanso remunerado nos feriados, 30 dias corridos de férias ao fim de cada período aquisitivo, garantia de emprego à empregada doméstica gestante, da mesma forma que a garantia dada às demais empregadas celetistas e por fim, reforçou a impossibilidade de o empregador efetuar descontos no salário dos empregados da categoria.

Veja-se o posicionamento do doutrinador Delgado, *in verbis*:

O novo diploma também ratificou antiga interpretação jurídica no sentido de ser vedado “... ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia”. É que a oferta de tais bens, neste tipo de relação sociojurídica, tem evidente caráter instrumental, viabilizando a melhor prestação de serviços; não tenho fins retributivos porém instrumentais, tais bens não poderiam mesmo ser descontados e nem somados ao montante salarial, para qualquer efeito. (DELGADO, 2017, p. 422)

Assim, percebe-se que aos poucos a fase de inclusão jurídica foi se consolidando e os direitos dos empregados domésticos foram crescendo substancialmente, tanto que direitos que já eram básicos nas demais relações laborais, como a proteção à dispensa arbitrária em caso de gestação, que somente com o advento da lei em comento foi estendida à categoria.

2.2 A CONVENÇÃO Nº 189, DA OIT E A RECOMENDAÇÃO 201

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, é o órgão internacional mais importante relacionada às questões laborais e é um dos órgãos componentes da Organização das Nações Unidas – ONU. Sua função principal é discutir as relações laborais que permeiam o mundo, bem como, passar orientações e recomendações aos Estados sobre as mais diversas questões ligadas ao trabalho.

Quando a OIT edita uma convenção, significa que a partir daquele momento os Estados Democráticos de Direito, sobretudo aqueles que compõe as Nações Unidas, devem observar e ter respeito sobre o tema tratado na convenção quando for regulamentar a matéria em seu ordenamento jurídico.

A convenção nº 189, de 16 de julho de 2011, trouxe pela primeira vez um dispositivo que trata sobre a situação dos empregados doméstico como categoria profissional dotada de direitos e obrigações. Nos dizeres dos especialistas em Direito do Trabalho, Ney Maranhão e Igor Cardoso Garcia, “a Convenção nº 189 busca, em síntese, garantir aos trabalhadores domésticos condições de trabalho decente. A inovação vem preencher lacuna desde sempre existente nas relações de trabalho domésticas”.⁵

⁵ MARANHÃO; GARCIA. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/28303/breves-comentarios-a-convencao-189-da-oit>>

A citada convenção trouxe diversas diretrizes acerca do trabalho doméstico, dentre as quais, destaca-se as recomendações acerca da idade mínima para exercício do trabalho; a adoção de medidas contra abuso, assédio e violência no ambiente de trabalho; condições de trabalho decente aos empregados domésticos; jornada de trabalho, acesso à Justiça e mecanismos de fiscalização sobre as diretrizes estabelecidas na convenção.

Em uma nota publicada no ano de 2013, o Escritório no Brasil, entidade que representa a OIT no país, esclarece que o objetivo da OIT, ao editar a convenção 189/2011, foi tentar igualar os empregados domésticos às demais categorias, conforme se observa abaixo:

A Convenção 189 estabelece que trabalhadoras e trabalhadores domésticos têm os mesmos direitos básicos que outros trabalhadores, direito a jornadas de trabalho razoáveis e descanso semanal de pelo menos 24 horas consecutivas, a informação clara sobre as condições de emprego, a cobertura básica de seguridade social e ao respeito dos direitos laborais fundamentais.⁶

Já a recomendação 201/2011, por sua vez, complementa a disposição trazida na Convenção 189, devendo ser analisada em conjunto com a Convenção, conforme dispõe o seu artigo 1º:

As disposições desta recomendação complementam aquelas da Convenção sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011 (“a Convenção”) e deveriam ser consideradas conjuntamente com elas.⁷

Neste sentido, tem-se que a edição da citada convenção, bem como da recomendação, foi de fundamental importância para o progresso legislativo dos empregados domésticos nos países membros da ONU e signatários da convenção. Sobre os dois diplomas leciona o saudoso Nascimento:

⁶ BRASIL. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/entra-em-vigor-convencao-sobre-trabalho-domestico-da-oit>>

⁷Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_domestico_nota_5_565_739.pdf>. Acesso em 12 de maio de 2017

Os diplomas trazem a regra da equiparação dos direitos dos domésticos aos demais trabalhadores, podendo ser aplicadas nos moldes ditados pelo art. 8º consolidado, apesar de ainda não ser internalizadas ao ordenamento jurídico pátrio (NASCIMENTO, 2014, p. 982).

Foi com base nos diplomas editados pela OIT que o legislador brasileiro editou no ano de 2013 a Emenda Constitucional nº 72, que regulamentou diversos direitos dos empregados domésticos.

3. A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013 E OS NOVOS DIREITOS ESTENDIDOS AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS, À LUZ DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015

A Emenda Constitucional nº 72/2013 surgiu através de uma Proposta de Emenda Constitucional, que é o primeiro passo legislativo para que a Constituição Federal do Brasil possa ser emendada. Diante da previsão constitucional para que ocorra este trâmite, o Deputado Federal Carlos Bezerra, juntamente com outros parlamentares, propôs no ano de 2012, a PEC 66/2012, cuja finalidade era emendar o parágrafo único, do artigo 7º, da Carta Magna, a fim de aumentar os direitos conferidos aos empregados domésticos.

Neste sentido, dispõe a ementa da citada PEC: “Altera 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”.⁸

Obedecidos os trâmites legais, em a PEC 66/2012 foi aprovada e convertida na EC nº 72/2013, sendo publicada no Diário Oficial da União – DOU, em 3 de abril de 2012, alterando a norma constitucional e conferindo novos direitos à categoria, o que fez com que tais empregados ganhassem mais notoriedade no cenário nacional. Neste sentido, dispõe Delgado:

A Emenda Constitucional n. 72/2013, publicada em 3.4.2013, levou à maturidade a fase de inclusão jurídica da categoria doméstica, estendendo-lhe 16 novos direitos, alguns deles com impressionante caráter multidimensional. Alguns desses direitos ostentam efeito jurídico imediato, desde 3.4.2013, ao passo que outros ficaram na dependência de regulação legal (nova redação do parágrafo único do art 7º da CF/88). (DELGADO, 2017, p. 423)

⁸ Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/legislacao/DetalhaSigen.action?id=540675>>

Assim, tem-se que a EC nº 72/2013, foi um grande e importante passo na legislação trabalhista doméstica, razão pela qual, Henrique Correia traz a seguinte lição:

Em 2013, o Brasil deu um importante passo rumo à efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas, reconhecendo direitos básicos dos empregados domésticos via EC nº 72/13. Essa alteração do art. 7º, parágrafo único, da CF/88 trouxe diversas conquistas dos empregados domésticos como o reconhecimento de direitos básicos como a limitação da jornada de trabalho em 8 horas diárias. (CORREIA, 2016, p. 128).

Já explicitando a importância da EC em análise, cumpre destacar as mudanças trazidas no artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal que em seu texto dispõe:

São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social (Artigo 7º, parágrafo único, da Constituição da República Federativa do Brasil).

Em que pese a alteração do citado diploma constitucional, os direitos conferidos aos empregados domésticos foram divididos entre aqueles cuja aplicação era imediata e aqueles que ainda pendiam de regulamentação, sendo que os últimos foram regulamentados pelo advento da Lei Complementar nº 150/2015.

3.1 O ADVENTO DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015

Não obstante a edição da Emenda Constitucional nº 72/2013, alguns direitos conferidos aos empregados domésticos ficaram pendentes de regulamentação, razão pela qual, o legislador infraconstitucional houve por bem editar norma específica para regular a categoria. Assim, em 2 de junho de 2015, foi promulgada a Lei Complementar – LC, nº 150/2015 que disciplina os contratos de emprego dos domésticos, bem como regula os direitos e deveres inerentes a tais profissionais.

A LC em comento veio para atualizar a legislação dos domésticos, seguindo a fase de inclusão jurídica que começou ainda na década de 1970, a partir da edição da Lei nº 5.859/72 que, com o advento da LC 150/2015, foi expressamente revogada.

A nova lei dos domésticos, surgiu com base nos direitos assegurados através da EC nº 72/2013, conforme ensina Correia:

Recentemente, em junho de 2015, foi promulgada a **Lei Complementar nº 150/2015**, que passou a regulamentar o trabalho doméstico a partir dos novos direitos assegurados pela EC nº 72/2013 e trouxe diversas mudanças na disciplina dessa relação de emprego. Em resumo, a regulamentação do trabalho doméstico passou a ser regida pelas mudanças trazidas na EC nº 72/2013 e pela Nova Lei dos Domésticos (LC nº 150/2015). (CORREIA, 2016, p. 128)

Assim, é possível concluir que para a correta análise dos direitos previstos no parágrafo único do artigo 7º da Constituição, deve ser feito fazer um paralelo entre tais direitos e as disposições trazidas na nova lei dos domésticos. Estes direitos serão objeto de análise do presente trabalho, a fim de se verificar se de fato houve efetiva equiparação do empregado doméstico aos demais empregados celetistas.

3.2 DIREITOS QUE FORAM APLICADOS DE IMEDIATO, A PARTIR DA PUBLICAÇÃO DA EC Nº 72/2013

Como já dito, alguns dos direitos previstos na EC nº 72/2013 deveriam ser aplicados de forma imediata sendo previstos no próprio texto da Emenda. Tais direitos, conforme ensina o professor Delgado (2017, p. 423) “são imediatos e imperativos”. São eles: controle de jornada de trabalho, pagamento de horas extras, proteção contra discriminações de salários, redução de riscos inerentes ao trabalho, extensão do direito coletivo aos empregados domésticos e restrições ao trabalho do menor.

3.2.1 Controle de jornada de trabalho e pagamento de horas extras

A EC 72/2013, conferiu aos domésticos os direitos previstos nos incisos XIII e XVI, do artigo 7º, da Constituição Federal que preveem, respectivamente, que a jornada de máxima de trabalho dever ser de 8 horas diárias e 44 semanais e que em caso de hora extra, esta deve ser paga com um valor de no mínimo 50% a mais do que a hora normal.

O professor Delgado traz uma conceituação simples e didática acerca do que é a jornada de trabalho:

Jornada de Trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula. (DELGADO, 2017, p. 973).

Também, neste sentido, Cavalcante e Neto, citando Martins, dispõe que “jornada de trabalho é o tempo diariamente dedicado ao trabalho”. (MARTINS *apud* CAVALCANTE; NETO, 2015, p. 669).

Assim, entendido o conceito de jornada de trabalho, entende-se que horas extras são o total de tempo que ultrapasse o limite estabelecido pelo constituinte, qual seja, 8 horas diárias ou 44 horas semanais. E caso o empregado doméstico ultrapasse esse limite, lhe é assegurado o direito a percepção de parcela superior à hora normal, como forma de compensação pelo seu esforço extra que foi dispendido.

Sobre os dois direitos estendidos aos domésticos a partir da EC nº 72/2013, discorre Correia:

A limitação de horário não era aplicada aos empregados domésticos. Atualmente, com a nova redação do art. 7º, parágrafo único da CF, eles passaram a ter direito à jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Diante disso, caso um empregado doméstico trabalhe mais de 8 horas diárias terá direito a horas extras. Esse direito à limitação de jornada tem eficácia imediata. (CORREIA, 2016, p.457).

Em que pese a aplicação imediata desses dois direitos, coube à LC nº 150/2015, disciplinar, em seu artigo 12, que “cabe ao empregador fiscalizar a jornada de trabalho de seus empregados. É obrigatória, inclusive, a anotação de entrada e saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico” (CORREIA, 2017, p. 135). O controle de jornada pelo empregador, é consequência da limitação de jornada, bem como da previsão do pagamento de hora extraordinária.

3.2.2 Proteção contra discriminações salariais e redução de riscos inerentes ao trabalho

A proteção contra discriminações salariais está prevista no artigo 7º, XXX, da Constituição Federal vigente, que estabelece que não pode haver “diferença entre salários de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

Assim o legislador firmou entendimento no sentido de que para os empregados domésticos não poderá haver qualquer discriminação salarial e, caso isso ocorra, deverá o empregador ser responsabilizado na forma da lei.

Sobre o tema, dispõe Delgado:

(...) Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério para admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; proibição de qualquer discriminação no tocante a salário, critério de admissão do trabalhador portador de deficiência. (DELGADO, 2017, p. 423)

No que diz respeito à redução de riscos inerentes ao trabalho, o legislador seguiu, mais uma vez, as recomendações trazida na Convenção 189/2011 e na Recomendação 201/2011, ambas da OIT. Assim, os empregados domésticos têm direito ao trabalho em ambiente seguro, salubre e às condições necessárias para a efetivação do trabalho, devendo ser visado sempre à redução dos acidentes laborais.

3.2.3 Extensão de direito coletivo aos empregados domésticos

Conforme previsão trazida pela EC nº 72/2013, os empregados domésticos passaram a ter o direito ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Segundo a conceituação trazida por Sérgio Pinto Martins (2014, p. 918), “convenção coletiva de trabalho é o negócio jurídico entre sindicato de empregados e sindicato de empregadores sobre condições de trabalho. Tem aplicação para a categoria”.

Henrique Correia, segue a mesma linha de raciocínio de Martins:

Instrumento normativo que decorre da negociação coletiva, sendo firmado pelos sindicatos da categoria profissional e sindicato da categoria econômica. O alcance das normas coletivas, firmadas na convenção, não se limita aos filiados, mas a todo o âmbito das respectivas representações. (CORREIA, 2016, p. 1011).

Assim, a negociação coletiva é o instrumento através do qual os sindicatos dos dois polos da relação laboral, negociam e chegam a acordo comum para ambas as categorias. Difere-se da negociação individual, no sentido de que aqui, há obrigatoriamente a participação dos sindicatos dos empregados e empregadores, respectivamente.

Já o acordo coletivo, que também foi estendido aos domésticos, difere-se um pouco da negociação coletiva, sendo que aqui, há obrigatoriedade somente quanto a participação do sindicato dos empregados.

Instrumento normativo que decorre da negociação coletiva, sendo firmado pelo sindicato da categoria profissional (trabalhadores) com uma ou mais empresas. Veja que há obrigatoriedade a presença do sindicato dos trabalhadores, para que o instrumento coletivo seja válido. O alcance das normas firmadas no acordo serão aplicáveis no âmbito da empresa ou empresas acordantes, ou seja, a todos os empregados, independentemente de filiação ao sindicato. (CORREIA, 2017, p. 1011).

Conforme a lição exposta acima, além o que fora dito no parágrafo anterior, o acordo coletivo também se distingue da negociação coletiva pelo fato de que este é

aplicável somente no âmbito interno das empresas, conquanto aquela é aplicável à toda a categoria profissional.

Explicado o que são acordos e convenções coletivas de trabalho, é possível perceber que tais instrumentos normativos são indispensáveis a uma categoria profissional, pois para a elaboração dos mesmos, é necessário que o sindicato da categoria participe da elaboração das diretrizes constantes nas normas e acordos coletivos. Além do mais, o sindicato tem como função principal velar pelos direitos da categoria, buscando sempre o melhor para a coletividade a qual presta assistência.

Mais uma vez, cita-se o doutrinador Correia para deixar claro que tal direito foi estendido aos domésticos através da EC nº 72/2013:

A EC nº 72/2013 garantiu aos domésticos o direito constitucional ao reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho. Nesse sentido, não há dúvidas de que o Direito Coletivo do Trabalho deve ser aplicado aos domésticos para viabilizar a celebração dos instrumentos coletivos de trabalho à categoria (CORREIA, 2017, p. 155)

O Direito Coletivo é de fundamental importância para todas as categorias profissionais, tendo em vista que, através do auxílio dos sindicatos, os empregados podem ter garantidos os seus direitos e prerrogativas essenciais e que, a partir da EC nº 72/2013, os empregados domésticos ganharam mais esse direito, buscando-se assim, diminuir as lesões e disparidades que sofrem constantemente ao longo dos anos.

3.2.4 Restrições ao trabalho do menor

Nos termos do artigo 7º, XXXIII, da CF/88 “é proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos”. (Artigo 7º, XXXIII, CF/88).

O citado dispositivo constitucional justifica-se pela necessidade de se proteger o bem-estar e a qualidade de vida dos menores, sendo que eles não podem

trabalhar em horário noturno que, na cidade, “é período compreendido entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte” (Artigo 73, § 2º, CLT); também não podem exercer atividades insalubres que “são aquelas que expõem o empregado a agentes nocivos à saúde e que ultrapassam o seu limite de tolerância” (CORREIA, 2016, p. 693).

Por fim, também é vedado ao menor desempenhar atividades laborais perigosas que, segundo Correia (2016, p. 686) “ocorrem quando se verifica a presença de risco acentuado na atividade desenvolvida pelo empregado”, ou seja, são aquelas atividades que expõe realmente o empregado ao perigo atual e iminente.

No entanto, no que pese a concessão de tal direito, trazido pela EC nº 72/2013, a LC nº 150/2015, em seu artigo 1º, parágrafo único, veda expressamente o trabalho doméstico a menores de 18 anos. Isso porque, nos termos do citado dispositivo, o Brasil ratificou a Convenção nº 182/1999, da OIT, bem como o Decreto nº 6.481/2008.

Sobre o tema, discorre Ulisses V. M. Peixoto:

O Brasil ratificou a Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata das piores formas de trabalho infantil, em que não se pode trabalhar antes dos 18 (dezoito) anos. Ao regulamentar a Convenção, pelo Decreto nº 6.481/2008, o País incluiu entre as piores formas o trabalho doméstico. (PEIXOTO, 2015, p. 26)

Assim, nos termos da LC nº 150/2015, a proibição vai além da previsão trazida com a EC nº 72/2013, pois é vedado o trabalho doméstico ao menor de 18 anos.

3.3 DIREITOS REGULAMENTOS COM O ADVENTO DA LC Nº 150/2015

Não obstante ao advento da EC nº 72/2013, certo é que alguns direitos ali previstos pendiam de regulamentação, razão pela qual, não podiam ser aplicados de forma imediata. Nesse sentido, coube a LC nº 150/2015 regulamentar tais direitos, regulamentação que se pode seguramente afirmar que foi tardia, tendo em que vista

que foram necessários cerca de dois anos para que o Congresso Nacional se manifestasse sobre o tema.

Delgado destaca quais são estes direitos:

No rol de parcelas dependentes de regulamentação legal, destacam-se: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, entre outros direitos (o dispositivo remete-se ao art. 10, I, do ADCT: 40% sobre o FGTS, em caso de dispensa arbitrária, salvo regulação legal distinta); seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário; fundo de garantia do tempo de serviço; remuneração do trabalho noturno superior ao diurno; salário família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. (DELGADO, 2017, p. 425)

Esses direitos são fundamentais para a categoria dos empregados domésticos, tendo em vista que trazem segurança financeira, assistencial e social a esses empregados.

3.3.1 Recolhimento Obrigatório do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, como o próprio nome já diz, é um fundo de valores pertencentes aos empregados que podem ser liberados em casos específicos, estabelecidos na Lei nº 8.036/90, que regulamenta o instituto. Consiste no dever de o empregador depositar, mensalmente, uma percentagem estabelecida na citada lei (8% sobre o salário do empregado), a fim de que esse valor possa ser liberado para o empregado em determinados casos (artigo 20, da Lei nº 8.036/90).

Sobre o tema, discorre Delgado:

Criado pela Lei n. 5.107, de 1996 (hoje regido pela Lei n.8.036/90), o FGTS organizava sistema alternativo ao modelo celetista, sujeito a uma opção expressa (por escrito) no instante da celebração do contrato. No modelo do Fundo, o empregado teria direito a depósitos mensais em sua conta vinculada, no importe de 8% sobre o seu complexo salarial mensal, incluída a média de gorjetas. (DELGADO, 2017, p. 1.410)

Para Correia (2016, p. 147), “o FGTS é uma ‘poupança forçada’, suportada pelo empregador, que se destina à indenização por tempo de serviço do empregado”. Ou seja, é uma espécie de Garantia ao empregado, para casos específicos em que, passando por dificuldades, poderá se beneficiar desta “poupança”, para estabilizar a situação que se encontra. Pode-se citar como exemplo, o caso de um empregado utilizar o valor do FGTS para comprar prótese que melhore a sua capacidade física, caso seja prescrita por médico (Artigo 20, da Lei nº 8.036/90)

Não obstante a importância dos depósitos do FGTS, somente com o advento da EC nº 72/2013 é que os empregados domésticos tiveram reconhecido o direito a tal benefício, mas ainda foi preciso que um novo diploma infraconstitucional fosse editado para que tal instituto fosse efetivamente aplicado à categoria:

Destaca-se que antes da promulgação da EC nº 72/2013, a concessão do FGTS era facultativa aos empregados domésticos. Com o advento da emenda constitucional mencionada, o FGTS passou a ser direito constitucional assegurado aos domésticos, mas que somente poderia ser exigido do empregado com a edição da lei regulamentando o assunto. (CORREIA, 2016, p. 147)

O artigo 34, IV, da LC nº 150/2015, dispõe acerca da obrigatoriedade do FGTS aos domésticos: “O simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores: IV – 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS”. (Art. 34, IV, LC nº 150/2015).

Para que seja efetivado o depósito, os empregadores domésticos devem se cadastrar no portal eletrônico “e-social”, que é onde estão os dados dos empregados domésticos no que diz respeito ao simples do doméstico:

(...) Passou a ser obrigatório que o empregador doméstico realize seu cadastro no portal eletrônico “e-social” para que seja possível efetuar contribuições do Simples Doméstico, inclusive dos depósitos de 8% do FGTS. (CORREIA, 2016, p. 147)

Assim, atualmente encontra-se regulamentado o direito de os empregados domésticos terem contas vinculadas ao FGTS, bem como, a possibilidade de se

beneficiarem desse instituto em determinados casos, sendo que, nesse aspecto, tiveram seu direito comparado aos demais empregados celetistas.

3.3.2 Seguro Desemprego

O seguro desemprego é um benefício previdenciário, que também encontra previsão na Carta Maior, mais precisamente no artigo 7º, II, que dispõe que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outro que visem à melhoria de sua condição social, o seguro desemprego em caso de desemprego involuntário”. (Artigo 7º, II, da CF/88).

O nome do benefício é autoexplicativo, pois é o instituto jurídico previdenciário, segundo o qual, o segurado da Previdência Social que, por ato involuntário, ficar desempregado, tem direito a receber um *quantum*, por determinado lapso temporal, a fim de suprir suas necessidades básicas até que consiga ser reinserir no mercado de trabalho.

Sobre o tema, tem-se o seguinte conceito, disponível virtualmente:

O Seguro desemprego é um auxílio temporário disponibilizado pelo Governo aos trabalhadores que ficam desempregados. Trata-se de um benefício de garantia e assistência ao trabalhador e seus dependentes durante um período temporário. O benefício somente válido para trabalhadores que tenham sido demitidos sem justa causa. Você garante esse benefício através do recolhimento do Pasep ou do Pis, que é recolhido pelo empregador enquanto ele está realizando suas atividades trabalhista, com carteira assinada.⁹

Henrique Correia destaca o tema:

O pagamento do seguro-desemprego ao empregado doméstico antes da promulgação da EC nº 72/2013 também era facultativo e condicionado à inscrição do empregado no FGTS. A partir da promulgação da referida emenda constitucional, esse benefício passou a ser assegurado aos domésticos com a ressalva de que a sua exigência somente seria possível com a edição de lei regulamentando o assunto. (CORREIA, 2016, p. 149)

⁹ Disponível em: <<http://segurodesemprego2017.com.br/>>

Mais uma vez, em relação aos empregados domésticos, coube à LC 150/2015 regulamentar a matéria. O artigo 26 da referida lei complementar dispõe:

O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, na forma da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de 1 (um) salário-mínimo, por período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada. (Artigo 1º, caput, da LC 150/2015)

O citado dispositivo legal, regulamenta todo o conteúdo acerca do seguro-desemprego dos empregados domésticos, tanto no que diz respeito aos requisitos ensejadores da percepção, quanto no que diz respeito às hipóteses de cancelamento do benefício.

3.3.3 Adicional Noturno

O Adicional noturno é o valor que os empregados recebem a mais, por desempenharem suas atividades laborais em período após o crepúsculo. Na cidade, “é período compreendido entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte” (Artigo 14, LC 150/2015). Os trabalhadores que desempenharem suas atividades nesse horário, deverão, nos termos do artigo 7º, IX, da Constituição Federal, receber o adicional de 20% superior à hora diurna. Sobre o tema, leciona Peixoto:

Além disso, será direito do empregado doméstico, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20%(vinte por cento) sobre o valor da hora diurna. (PEIXOTO, 2015, p. 46)

Assim, nos termos do citado diploma legal, o empregado doméstico que exercer suas atividades “no período compreendido entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte”, (LEI COMPLEMENTAR 150/2015, art. 14, “caput”), goza do direito ao citado adicional, sendo que antes do advento da EC nº 72/2013 e da regulamentação trazida pela LC 150/2015, esse direito não era aplicado aos empregados domésticos.

3.3.4 Salário Família e Assistência Gratuita aos Dependentes

O salário família é um benefício previdenciário, previsto na Lei nº 8.213/91, que trata dos benefícios previdenciários. Segundo disposição da citada lei, os empregados domésticos não gozavam do direito de receber o salário família, que é uma parcela fixa, paga mensalmente aos empregados que têm filhos de até 14 incompletos. No entanto, com o advento da EC nº 72/2013, bem como da LC nº 150/2015, os empregados domésticos passam a gozar de tal benefício, sendo certo que, atualmente, a Lei nº 8.213, foi alterada para constar expressamente que os empregados domésticos fazem jus ao benefício do salário família:

O salário-família será devido, mensalmente, ao segurado empregado, inclusive o doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados nos termos do § 2º do art. 16 desta Lei, observado o disposto no art. 66. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015) (Artigo 65, Lei nº 8.213/91)

Já a assistência gratuita aos dependentes e filhos de até cinco anos de idade é o benefício segundo o qual, os empregados domésticos têm direito ao auxílio-creche e pré-escolar para que os filhos ou dependentes até o limite máximo de 5 anos de idade. O citado benefício visa garantir que as crianças tenham educação, bem como, lugar de ficar enquanto os pais trabalham.

3.3.5 Seguro conta acidente de trabalho

O tema acidente do trabalho está disciplinado na Lei nº 8.213/91, que dispõe acerca dos benefícios a cargo da Previdência Social, pois o acidente do trabalho, se preenchidos os requisitos legais, dá ao empregado o direito à percepção do auxílio acidente. Nos termos da citada lei, tem-se o conceito dessa modalidade de acidente:

Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (art. 19 da Lei nº 8.213/91)

Ainda sobre o conceito, Emerson Santiago, colaborador do site Brasil Escola, escreve:

“Acidente de Trabalho É considerado acidente de trabalho toda lesão corporal ou perturbação da capacidade funcional que, no exercício do trabalho, ou por motivo dele, resultar de causa externa, súbita, imprevista ou fortuita, que cause a morte ou a incapacidade para o trabalho, total ou parcial, permanente ou temporária.¹⁰

Nos termos dos artigos 20 e 21, da Lei nº 8.213/91, existem ainda as situações que se equiparam a acidente de trabalho, razão pela qual, devem receber o mesmo tratamento dos acidentes laborais, pois estão diretamente ligadas à ocupação habitual do obreiro

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho. (Artigo 20, Lei 8.213/91)

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

- a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
- b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
- c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;
- d) ato de pessoa privada do uso da razão;

¹⁰ Disponível em: < <http://www.infoescola.com/direito/acidente-de-trabalho/>>.

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior. (Artigo 21, Lei 8.213/91)

A partir da análise das disposições trazidas na lei de benefícios da Previdência Social, é possível perceber que o rol de situações que configuram acidente do trabalho é muito extenso e que a exclusão dos empregados domésticos antes do advento da EC nº 72/2013 era em muito prejudicial aos empregados, pois, em caso de ocorrência de qualquer uma das hipóteses destacadas acima, os empregados ficavam sem recebimento do benefício.

O Seguro contra acidente do trabalho dos empregados domésticos, previsto no artigo 34, III, da LC nº 150/2015, prevê “a arrecadação de 0,8% de contribuição social para financiamento do seguro contra acidente do trabalho”.

Destaca-se também a opinião emitida por José Hamilton Araújo Passos Júnior, em seu artigo intitulado “Conquistas e a real aplicabilidade da EC nº 72 como garantia dos direitos dos empregados domésticos no Brasil”:

Observa-se que são dois direitos com a mesma finalidade: assegurar a proteção do empregado doméstico contra quaisquer danos, com a diferença que este assegura a proteção de modo preventivo, enquanto o seguro atua contra acidentes de trabalho de modo repressivo, pois tem o condão de minimizar os efeitos nocivos de eventual acidente de trabalho.¹¹

¹¹ Disponível em: < <https://hamiltonjradv.jusbrasil.com.br/artigos/318882627/conquistas-e-a-real-aplicabilidade-da-pec-n-72-como-garantia-dos-direitos-dos-empregados-domesticos-no-brasil>>. Acesso em 16 de maio de 2017

O Seguro conta Acidentes do Trabalho veio trazer mais segurança para que os empregados domésticos desempenhem suas atividades, tendo em vista que além do caráter repressivo, no caso de concretização do acidente, há também o caráter preventivo, no sentido de serem adotadas providências que visem coibir a ocorrência de tais acidentes.

3.3.6 Indenização no caso de dispensa sem justa causa ou arbitrária

No ordenamento jurídico brasileiro, em decorrência do Princípio da Continuidade da Prestação Laboral, o empregador que, exercendo o seu poder diretivo, demitir um empregado sem justa causa, deverá pagar ao mesmo uma indenização em dinheiro. Essa indenização corresponde a 40% sobre o saldo do FGTS.

Com o advento da EC nº 72/2013, os empregados domésticos passaram a ter direito à citada indenização, porém, mais uma vez, coube a LC nº 150/2015 regulamentar o tema, sendo certo que a indenização é um pouco diferente da conferida aos demais empregados celetistas:

Art. 22. 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 nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

§ 1º 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 previstos no caput serão movimentados pelo empregador.

§ 2º Na hipótese de culpa recíproca, metade dos valores previstos no caput será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador.

§ 3º Os valores previstos no caput 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 desta Lei, e somente poderão ser movimentados por ocasião da rescisão contratual.

§ 4º À importância monetária de que trata o caput, aplicam-se as disposições da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e da Lei nº 8.844, de 20 de janeiro de 1994, inclusive quanto a sujeição passiva e equiparações, prazo de recolhimento, administração, fiscalização, lançamento, consulta, cobrança, garantias, processo administrativo de determinação e exigência de créditos tributários federais. (Artigo 22, LC nº 150/2015)

Sobre o direito em análise, leciona Delgado:

Neste tema, a LC n. 150 criou depósito especial compensatório dos 40% rescisórios do FGTS, à base de recolhimento de 3,2 % ao mês (art. 22, caput), que se somam aos 8% aplicáveis aos demais empregados. (DELGADO, 2017, p. 425)

Assim, houve a regulamentação de mais um direito previsto na EC nº 72/2013, direito esse, que visa amparar o empregado doméstico em caso de dispensa imotivada ou arbitrária, tendo em vista que, em ambos os casos, o empregado não esperava a dispensa e, muitas vezes, não está prevenido financeiramente para ficar desempregado.

Desta feita, a indenização prevista, visa dar uma pequena segurança e estabilidade financeira ao empregado enquanto ele busca sua reinserção no mercado de trabalho.

3.4 EQUIPARAÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO AOS DEMAIS EMPREGADOS CELETISTAS

O presente trabalho teve como base no advento da EC nº 72/2013 e também a luz da LC nº 150/2015, a fim de responder se de fato houve efetiva equiparação entre os empregados domésticos e os demais empregados regidos pela CLT.

Sobre a pergunta, se posiciona Correia (2016, p. 18): “Cumprer ressaltar que não houve equiparação de direitos do doméstico em relação ao empregado urbano e rural, pois alguns direitos ainda não foram estendidos aos empregados domésticos”.

Ademais, da análise do artigo 7º, da Constituição Federal, que dispõe acerca dos direitos conferidos aos empregados, é possível perceber que 7 direitos não foram estendidos aos domésticos, isso porque o parágrafo único do citado artigo 7º é silente em relação a extensão aos domésticos. São direitos que não foram estendidos aos empregados domésticos: piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; participação nos lucros e resultados; jornada de 6 horas em turnos ininterruptos de revezamento; proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos nos termos da lei; adicional de insalubridade, periculosidade e penosidade; proteção em face da automação, na forma da lei e

proibição de distinção entre o trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

Em que pese as conquistas dos empregados domésticos ao longo dos últimos 40 anos, a categoria ainda não goza de todos os direitos conferidos aos empregados celetistas, isso porque as atividades desempenhadas pelas demais categorias de empregados se diferem em alguns pontos dos empregados domésticos, razão pela qual, não se mostra cabível a extensão à categoria.

CONCLUSÃO

A presente monografia tratou sobre a figura do empregado doméstico no Ordenamento Jurídico Brasileiro, desde o surgimento desta modalidade de emprego, até os dias atuais.

Durante muito tempo os empregados domésticos foram ignorados pelos legisladores brasileiros, sendo que durante este período, que durou até o ano de 1972, os empregados que compõe esta categoria profissional tiveram enorme prejuízo, tendo em vista que não tinham direitos reconhecidos para fins de reclamações trabalhistas.

Levando-se em consideração o Princípio da Igualdade previsto no artigo 5º, da Constituição Federal e o Princípio da Proteção ao Trabalhador, um dos princípios norteadores da relação empregatícia, é possível afirmar que a EC nº 72/2013 não equiparou o trabalhador doméstico com os empregados comuns, mas apenas minimizou a hipossuficiência de direitos daqueles que ainda ficavam a margem da lei.

Conforme explanado ao longo desta monografia, conclui-se que, em que pese a EC nº 72/2013 ter conferido inúmeros direitos aos empregados domésticos através da alteração do artigo 7º, parágrafo único, da Constituição da República, principal dispositivo constitucional relacionado a esses empregados, os domésticos não foram equiparados aos demais empregados celetistas, pois alguns direitos conferidos aos celetistas lhes são próprios, não podendo ser estendidos aos domésticos, como por exemplo, a participação nos lucros e resultados, tendo em vista que um dos requisitos caracterizadores da relação laboral doméstica é o exercício de atividade sem fins lucrativos.

Nesse sentido, a EC nº 72/2013 não equiparou os domésticos aos demais celetistas, tendo em vista que, baseando-se no princípio da igualdade, apenas trata

os domésticos de forma desigual, na medida das desigualdades dessa categoria profissional.

Muito embora os novos direitos conferidos à categoria profissional tenham minimizado a discrepância jurídica que existia entre esses empregados e os demais, ainda é necessário que haja uma evolução por parte da sociedade brasileira, principalmente em relação ao respeito que deve ser dado aos empregados domésticos para que possam alcançar a igualdade jurídica almejada.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Entra em vigor a Convenção sobre Trabalho Doméstico da OIT.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/entra-em-vigor-convencao-sobre-trabalho-domestico-da-oit>>. Acesso em 12 de mai. 2017

BRASIL. Lei Complementar nº 150/2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em 15 e 16 mai. 2017

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Promulgada em 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 1 mai. 2017.

_____. **Constituição da República Federativa,** promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em 05 abr. 2017.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa & NETO, Francisco Ferreira Jorge. **Direito do Trabalho.** 8ª Ed. São Paulo: Atlas, 2015

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para concursos de Analista do TRT e MPU.** 9ª Ed. Salvador – BA: Juspodivm, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 8ª Ed. São Paulo: LTR, 2009.

_____. **Curso de Direito do Trabalho.** 16ª Ed. São Paulo: LTR, 2017.

MARANHÃO; GARCIA. **Breves comentários à Convenção 189 da OIT.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/28303/breves-comentarios-a-convencao-189-da-oit>>. Acesso em 12 mai. 2017

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 31ª Ed. São Paulo: Atlas, 2014

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 29ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2015

OIT. **Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos.** Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_domestico_nota_5_565_739.pdf>. Acesso em 12 mai. 2017

PEIXOTO, Ulisses Vieira Moreira. **Empregado Doméstico – Lei Complementar nº 150, 1º de junho de 2015 comentada artigo por artigo.** 1ª Ed. Leme – SP: Edijur, 2015.

SILVA, Dayane Rose. **Trabalho doméstico no Brasil: os avanços trazidos pela Lei Complementar 150/15.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/40811/trabalho-domestico-no-brasil-os-avancos-trazidos-pela-lei-complementar-150-15>>. Acesso em 28 mai. 2017

Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=17520&revista_caderno=25>. Acesso em 02 abr. 2017.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 02 abr. 2017.

Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/legislacao/DetalhaSigen.action?id=540675>>. Acesso em 12 de maio de 2017
Disponível em: <<http://segurodesemprego2017.com.br/>>. Acesso em 16 mai. 2017

Disponível em: <<http://www.infoescola.com/direito/acidente-de-trabalho/>>. Acesso em 16 mai. 2017

Disponível em: <<https://hamiltonjradv.jusbrasil.com.br/artigos/318882627/conquistas-e-a-real>>

aplicabilidade-da-pec-n-72-como-garantia-dos-direitos-dos-empregados-domesticos-no-brasil>. Acesso em 16 mai. 2017.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm>. Acesso em 1 de mai. 2017

Disponível em: <<http://cpdoc.fgv.br/acervo/dhbb/faq>>. Acesso em 28 mai. 2017