



**FACULDADE SANTÍSSIMO SACRAMENTO
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

PERLA ALVES

**ANÁLISE DA APLICABILIDADE E EFETIVIDADE DA LEI COMPLEMENTAR Nº
150/2015 – LEI DA PEC DAS DOMÉSTICAS**

ALAGOINHAS

2023

PERLA ALVES

**ANÁLISE DA APLICABILIDADE E EFETIVIDADE DA LEI COMPLEMENTAR Nº
150/2015 – LEI DA PEC DAS DOMÉSTICAS**

Monografia solicitada como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito do Curso de Direito da Faculdade Santíssimo Sacramento sob a orientação do Prof. Me. Márcio Santos da Conceição.

Orientador (a): Me. Edmario Nascimento da Silva.

ALAGOINHAS

2023

“Ela é feminina mais do que o suficiente, como o homem é masculino mais do que o suficiente; mas ela não é humana como ele é humano. A vida em casa não traz a luz à nossa humanidade, pois todas as distintivas do progresso humano estão do lado de fora.”
Ibidem

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que me apoiaram na realização deste trabalho de conclusão de curso, que representa o fim de uma etapa importante da minha formação.

Em especial, agradeço ao meu esposo e aos meus filhos, que sempre me incentivaram a seguir os meus sonhos e me deram todo o suporte necessário para eu chegar até aqui, mesmo quando eles pareciam impossíveis.

Agradeço também aos meus amigos, em especial, Graciele, Nellice e Marry, que acompanharam de perto as minhas alegrias e as dificuldades dessa jornada acadêmica; e que não foram poucas, e que me ensinaram muito sobre a vida e sobre mim mesma e que também me fizeram rir nos momentos de estresse e ansiedade.

Agradeço ao Me. Márcio Conceição, por não ter desistido de mim, quando acreditei não ser capaz de desenvolver o trabalho ou quando não sabia responder aos seus questionamentos.

Agradeço ao meu orientador, Me. Edmario, que me guiou com paciência e sabedoria, e que me ajudou a desenvolver o meu potencial como pesquisadora e profissional, que conseguiu compreender a minha inquietação e de forma serena assegurar: vai dar tudo certo.

Por fim, agradeço aos demais professores, que me ensinaram muito mais do que leis e doutrinas, mas que contribuíram para a minha formação com seus conhecimentos, experiências e dedicação.

Este trabalho é fruto de muita dedicação, esforço e persistência, resiliência, abdições, choros, noites em claro, olheiras e espero que possa contribuir de alguma forma para o conhecimento jurídico e para a promoção da justiça social.

Dedico este trabalho a todos vocês, que tornaram possível a realização do meu sonho. E jamais esquecerei que: “Existem coisas na vida, que é necessário percepção, sinceridade, empatia e leveza”. (Mançu)

RESUMO

O objetivo do presente trabalho de conclusão de curso consiste em analisar as mudanças decorrentes da regulamentação do empregado doméstico conforme Emenda Constitucional nº 72 de 2013 e pela Lei Complementar nº 150/2015 promulgadas para assegurar aos empregados domésticos a equiparação aos trabalhadores urbanos e rurais, enunciando as implicações em decorrência e demonstrando de que forma foram estabelecidas a adequação, formalização e tratativa assegurando a efetiva aplicação dos direitos positivados. A metodologia utilizada para a realização desse trabalho, foi a pesquisa qualitativa, por meio de revisão bibliográfica, livros, artigos e revistas publicadas da literatura científico-jurídica, e como método, a pesquisa documental com objetivo investigar fontes primárias que constituem dados não codificados, organizados e elaborados, como documentos, arquivos, e leis, para descrever e analisar situações, fatos e acontecimentos, bem como comparar com dados da realidade. O aporte teórico contou com as contribuições dos autores: Cassar (2013), Delgado (2018), Martins (2018) e Neto e Cavalcante (2019). Considerando que o fato da aprovação da “Lei da PEC das Domésticas” simboliza um marco histórico para a sociedade brasileira e para os empregados domésticos que eram uma categoria desamparada constitucional, a Emenda Constitucional nº. 72/2013 e a Lei Complementar nº 150/2015 apresentam lacunas que devem ser objetos de estudos para que de fato a regulamentação tenha a aplicabilidade e efetividade dos direitos adquiridos.

Palavras-chave: Empregado Doméstico. Empregador Doméstico. Emenda Constitucional nº72/2013. PEC das Domésticas Lei Complementar nº 150/2015.

ABSTRACT

The aim of this course conclusion paper is to analyse the changes resulting from the regulation of domestic workers in accordance with Constitutional Amendment No. 72 of 2013 and Complementary Law No. 150/2015, enacted to ensure that domestic workers are treated in the same way as urban and rural workers, setting out the implications as a result and demonstrating how the adequacy, formalization and treatment were established, ensuring the effective application of positive rights. The methodology used to carry out this work was qualitative research, by means of a bibliographical review, books, articles and journals published in scientific and legal literature, and as a method, documentary research aimed at investigating primary sources that constitute uncoded, organized and elaborated data, such as documents, archives and laws, in order to describe and analyse situations, facts and events, as well as compare them with data from reality. The theoretical contribution was made by the authors, Cassar (2013), Delgado (2018), Martins (2018) and Neto and Cavalcante (2019). Considering that the approval of the "Domestic Workers' PEC Law" symbolizes a historic milestone for Brazilian society and for domestic workers, who were a constitutionally unprotected category, Constitutional Amendment no. 72/2013 and Complementary Law no. 150/2015 present gaps that should be studied so that the regulation is in fact applicable and the acquired rights are effective.

Keywords: Domestic worker. Domestic Employer. Constitutional Amendment no. 72/2013. PEC das Domésticas Complementary Law no. 150/2015

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
1. DO TRABALHO DOMÉSTICO AO EMPREGO DOMÉSTICO.....	13
2 ARCABOUÇO JURÍDICO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO ÂMBITO DO EMPREGADO DOMÉSTICO.....	20
2.1 Da PEC 478/2010 da Câmara dos Deputados ao recebimento pelo Senado Federal como PEC 66/2012 à Emenda Constitucional 72/2013.....	20
2.2 Lei Complementar 150/2015 – Lei da PEC das Domésticas (2015).....	27
3. A APLICABILIDADE E EFETIVIDADE DAS NORMAS JURIDICAS NA CATEGORIA DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS.....	36
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	42
REFERÊNCIAS.....	45

INTRODUÇÃO

O presente trabalho trata dos Empregados Domésticos, do simples afazer doméstico à regulamentação da categoria pela promulgação de legislação que trouxe amparo com a instituição de direitos, ao proporcionar além de uma jornada de trabalho razoável, digna e sem abuso ou desrespeito, num verdadeiro avanço social.

Esse aparato jurídico regula a vida desta categoria em sociedade evitando afronta aos direitos fundamentais estabelecidos pela nossa Carta Magna, e identifica o crescimento de direitos com a promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013 (EC nº 72/13) e a Lei Complementar nº 150/2015 (LC 150/15).

O recorte da pesquisa e desenvolvimento versa na regularização da categoria quanto da efetividade dos direitos garantidos diante igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.

A Emenda Constitucional nº. 72/2013 e Lei Complementar nº 150/2015, consagrou inovações no regime trabalhista dos empregados domésticos, classe de trabalhadores que sofria discriminação inclusive constitucional, não tendo todos os direitos dos demais trabalhadores protegidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. A raiz escravista do trabalho doméstico explica, em parte, a exclusão de proteções legais conferidas a estes trabalhadores.

A redação dada pela EC nº 72/13 alterou o artigo 7º da Constituição Federal de 1988 estabeleceu a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais, concedendo a inclusão do controle de jornada de trabalho com carga máxima de 44 horas semanais e jornada não superior a oito horas diárias; pagamento de horas extras e pagamento de adicional noturno. O triunfo na fixação da jornada de trabalho passou a ser garantida de forma imediata a vigência nos contratos de trabalho, como forma de proteção à saúde e integridade física e psicossocial e de hábitos familiares.

Essa reforma constitucional vem de encontro aos termos da Convenção nº 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que estabeleceu regras mínimas a nível mundial sobre o trabalho doméstico e garantia de direitos fundamentais, e sua ratificação pelo governo brasileiro conduziu ao reconhecimento do trabalho doméstico enquanto ocupação profissional. Nesse sentido, alguns direitos passaram a ser

aplicados logo após a publicação da Emenda Constitucional, mas dependeram de uma legislação complementar que regulamentasse.

Em razão disso, em 1º de junho de 2015 foi editada a Lei Complementar nº 150 que trouxe em seu bojo a regulamentação dos direitos dos empregados domésticos, criando o Simples Doméstico, para o pagamento dos tributos incidentes sobre a relação de emprego doméstico e que simplificou o cumprimento das obrigações dos empregadores domésticos, seja em relação à prestação de informações, à elaboração dos cálculos dos valores devidos a categoria e à geração da guia de recolhimento do FGTS, a categoria passou a gozar de direitos como: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa; seguro-desemprego; FGTS; remuneração do trabalho noturno superior ao diurno; salário família; fixação de jornada de trabalho remuneração do trabalho extraordinário; redução dos riscos inerentes ao trabalho; assistência gratuita aos filhos e dependentes; reconhecimento das convenções e acordos coletivos; seguro contra acidente de trabalho; isonomia salarial, proibição de qualquer discriminação, proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre ao menor de 18 (dezoito) anos.

A pesquisa mostra sua relevância por demonstrar a análise sobre a aplicabilidade e efetividade dos direitos conferidos pela Emenda Constitucional nº 72 de 2013 e da Lei Complementar nº 150/2015 aos empregados domésticos que foram equiparados aos demais trabalhadores urbanos e rurais que são protegidos pela Consolidações das Leis Trabalhistas de 1943 (CLT/43), tendo como meio de promoção do princípio da equidade, instrumentos constitucionais e legais como meio de viabilização das redações.

O mérito do tema está em demonstrar uma análise da capacidade das garantias promulgadas em atingir os objetivos propostos, considerando que inicialmente o fato da aprovação da “PEC das Domésticas” simbolizar um marco histórico para a sociedade brasileira e para os empregados domésticos que era uma categoria desamparada constitucional e legalmente.

Partindo desse pressuposto, este trabalho tem como pergunta norteadora: como garantir a aplicabilidade e efetividade dos direitos assegurados ao empregado doméstico, considerando que sua atividade laboral de natureza contínua e de finalidade não lucrativa, limita-se ao âmbito residencial do empregador?

Este trabalho monográfico tem o objetivo geral de analisar as mudanças decorrentes da regulamentação do empregado doméstico conforme Emenda

Constitucional nº 72 de 2013 e pela Lei Complementar nº 150/2015. E como objetivos específicos: apresentar evolução histórica e conceitos do trabalho doméstico e das figuras envolvidas na relação jurídica, discorrer acerca das mudanças trazidas pela Emenda Constitucional nº 72 de 2013 e pela Lei Complementar nº 150/2015 que regulamentou os direitos trabalhistas dos equiparados aos trabalhadores urbanos e rurais enunciando as implicações em decorrência da equiparação da categoria e demonstrar de que forma ficaram estabelecidas a atual situação do empregador na adequação, formalização e tratativa assegurando a efetiva aplicação dos direitos positivados.

A metodologia para a realização da pesquisa desse trabalho, foi a pesquisa qualitativa, por meio de revisão bibliográfica, livros, artigos e revistas publicadas, bem como por meio da literatura científico-jurídica. Segundo Minayo (2011), esse tipo de pesquisa responde a questões muito particulares, ela se ocupa nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ou não deve ser quantificado. No mesmo sentido, Goldenbergue (2011) contribui dizendo que a pesquisa qualitativa não se preocupa com a representatividade numérica, mas sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização etc.

Além disso, para obtenção de informações acerca do tema, foi usado também como método, a pesquisa documental, que tem como objetivo investigar fontes primárias, que se constituem de dados não codificados, organizados e elaborados para os estudos científicos, como documentos, arquivos, estatísticas e leis, para descrever e analisar situações, fatos e acontecimentos, bem como comparar com dados da realidade.

O método utilizado foi dedutivo, que parte da realização de uma análise geral a fim de se chegar a uma conclusão, partindo de um panorama geral em direção a um contexto mais específico.

Este trabalho está estruturado em 3 (três) eixos temáticos, no qual o primeiro eixo, discorre sobre a trajetória do trabalho doméstico, desde a escravidão ao reconhecimento da categoria do empregado doméstico, com a conceituação doutrinária da função do empregado e empregador doméstico e as particularidades dessa relação.

O segundo eixo, dispõem do arcabouço teórico-jurídico da legislação trabalhista no âmbito do empregado doméstico, com uma descrição sobre as mudanças trazidas pela emenda constitucional que alterou o texto normativo do art.7º

da Constituição Federal, destacadamente no que concerne a equiparação do empregado doméstico e da promulgação da Lei Complementar para assegurar a classe dos empregados domésticos e não tão distante ao empregador doméstico.

O terceiro eixo, apresenta a análise da aplicabilidade das normas jurídicas, que regularam os direitos conferidos aos trabalhadores domésticos, e as dificuldades para sua plena efetivação.

1. DO TRABALHO DOMÉSTICO AO EMPREGO DOMÉSTICO

A desigualdade histórica de tratamento entre trabalhadores de ramos e funções distintas e os empregados domésticos, remete a necessidade de vistas ao passado, onde historicamente o trabalho doméstico era desempenhado pôr, em sua maioria mulheres e em meio a escravidão.

Muito embora não se saiba, o exato início do trabalho doméstico, historicamente, no Brasil Imperial período marcado pela vinda da Família Real as terras brasileiras, que introduziu a sociedade patriarcal definindo a formação da família brasileira.

A característica mais marcante desta sociedade quando se trata de trabalhos domésticos, estava em que os afazeres domésticos eram feitos por escravos, serviços esses normalmente executados por mulheres e crianças, escravas, que realizavam tarefas como: mucamas, cozinheiras e as conhecidas amas de leite, que por sua condição a época não tinha qualquer direito ou proteção.

Em sua marcante obra, Freyre (2006) ao reeditar o clássico Casa-grande & senzala inovou nas análises sociais da época e trouxe em suas linhas hábitos e condição social do senhor até as iaiás e mucamas e sua relação servil.

As chamadas “*escravas domus*” trabalhavam dentro da casa-grande e essa convivência direta com os seus senhores, concedia um tratamento diferenciado, o que lhes atribuíam privilégios dentro da sociedade escravocrata, o que as diferenciava das demais à época, entretanto, continuavam sendo escravas pois não eram trabalhadores livres.

Assim, de acordo com Freyre(2006):

À figura boa da ama negra que, nos tempos patriarcais, criava o menino lhe dando de mamar, que lhe embalava a rede ou berço, que lhe ensinava as primeiras palavras de português errado, o primeiro “padre-nosso”, a primeira “ave-maria”, o primeiro “vôte!” ou “oxente”, que lhe dava na boca o primeiro pirão de carne e molho de ferrugem”, ela própria amolegando a comida – [...] O da mucama. O da cozinheira, toda uma série de contatos diversos importando em novas relações com o meio, com a vida com o mundo. (p.419)

[...]

Quanto às mães-pretas, referem as tradições o lugar verdadeiramente de honra que ficavam ocupando o seio das famílias patriarcais. Alforriadas, arredondavam-se quase sempre em pretalhonas enormes. Negras a quem se faziam todas as vontades: os meninos tomavam-lhe a bênção; os escravos tratavam-nas de senhoras; os boleiros andavam com elas de carro. E dia de festa, quem as visse anchas e enganjentas entre os brancos de casa, havia de

supô-las senhoras bem-nascidas; nunca ex-escravas vindas da senzala.(p. 435)

Nesse sentido, ironicamente os ditos “privilégios”, se traduzem na doçura das relações de senhores com os escravos domésticos, que era tão somente um nocivo modo de aceitação a influência da escravidão doméstica, sobre a moral e o caráter do brasileiro da casa-grande, ao atender circunstâncias especialíssimas que modificava e atenuava os males do sistema, colocando a Casa-grande como o “lar” daqueles que não dispunha de nada e passaram a ser “pessoas da casa”. Assim, Freyre(2006), traduz que:

A casa-grande fazia subir da senzala para o serviço mais íntimo e delicado dos senhores uma série de indivíduos – amas de criar, mucamas, irmãos de criação dos meninos brancos. Indivíduos cujo lugar na família ficava sendo não o de escravos mas de pessoas de casa. Espécie de parentes pobres nas famílias europeias. [...]

É natural que essa promoção de indivíduos da senzala à casa-grande, para o serviço doméstico mais fino, se fizesse atendendo a qualidades físicas e morais; e não à toa e desleixadamente. A negra ou mulata para dar de mamar a nhonhô, para niná-lo, preparar-lhe a comida e o banho morno, cuidar-lhe da roupa, contar-lhe histórias, às vezes para substituir-lhe a própria mãe – é natural que fosse escolhida dentre as melhores escravas da senzala. Dentre as mais limpas, mais bonitas, mais fortes. (p. 435)

No entanto, os escravos que saíam da senzala para conviver com seus senhores na casa-grande eram para o labor do serviço doméstico mais fino, cravando uma distinção entre estes e os escravos do trabalho agrícola, sendo exigido para os que seriam “promovidos”; qualidades físicas e morais, as negras eram escolhidas dentre as melhores da senzala, traços delicados, imbuídos de sentimentos católicos, e por sequência; batizados.

Entretanto, o atendimento a estes requisitos não as eximia do tratamento desumano aos quais eram submetidas pelos seus senhores.

Com o advento da Lei Áurea em 1888 que declarava extinta a escravidão no Brasil, os ex-escravos tiveram à concessão dos direitos civis, que mesmo libertos não foram facilmente integrados, o que lhes trazia dificuldade de acesso à terra e a situação se tornava mais agravada por serem mãos de obras consideradas desqualificadas, o que contribuiu para dificultar a inserção no mercado de trabalho, e os poucos que conseguiam, era de forma precária.

Nesse contexto, os libertos bem representados por Freyre em sua obra, foram obrigados a mais uma vez conviver com precariedade dirimida a sua mão de obra, o que marginalizou homens e mulheres negras, que se viram obrigados a retornarem ao trabalho com seus antigos senhores ou foram submetidos a trabalhos análogos a escravidão, que descortinou na ideia de trabalho doméstico; eram os ex-escravos trabalhando para seus ex-senhores em troca de alimentação e moradia.

Sessenta e sete anos depois da primeira Constituição a de 1824, a Constituição de 1891, em seu artigo 72 trouxe a igualdade de todos perante a lei, no entanto condicionado ao artigo 70 que considerava eleitor apenas os cidadãos maiores de 21 anos que se alistassem na forma da lei; alistamento militar que era exclusivo aos homens, excluindo as mulheres.

Na República, as mulheres eram contratadas para servir nas residências e eram chamadas de criadas, termo atribuído as escravas após a Lei Áurea, por permanecerem a serviço dos senhores trabalhando em troca de comida e moradia. Desde então, o trabalho doméstico é uma ocupação tipicamente feminina e, historicamente associada a péssimas condições de trabalho, desde a baixa remuneração, elevada informalidade e exaustivas jornadas de trabalho.

Em sua obra, Davis(2006, p. 226) atribuiu o trabalho doméstico exclusivamente à condição feminina quando também descreveu:

Assim como seus companheiros, as mulheres negras trabalharam até não poder mais. Assim como seus companheiros, elas assumiram a responsabilidade de provedoras da família. As qualidades femininas não ortodoxas da assertividade e da independência – pelas quais as mulheres negras têm sido frequentemente elogiadas, mas mais comumente censuradas – são reflexos de seu trabalho e de suas batalhas fora de casa. [...] E, ao contrário das donas de casa brancas que aprenderam a se apoiar no marido para ter segurança econômica, as esposas e mães negras, geralmente também trabalhadoras, raramente puderam dispor de tempo e energia para se tornar especialista na vida doméstica. [...] as mulheres negras há muito tempo muito tempo precisam ser aliviadas dessa situação opressiva.

Em 1916, houve a legitimação do trabalho doméstico mediante remuneração pela promulgação do Código Civil sendo aplicadas as regras da locação de serviços. Logo após, foi editado o Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923, que dispunha especificamente sobre a locação de serviços domésticos e em 1934, reconheceu a relação do trabalho doméstico como um contrato civil.

Na Era Vargas, em 27 de fevereiro de 1941, o Decreto-Lei nº 3.078, especificou quem seriam esses trabalhadores e quais seriam seus direitos na forma em que no seu texto dispôs da locação de trabalhadores de serviços domésticos, estes como sendo qualquer trabalhador que mediante remuneração realizasse serviços em residências particulares ou em benefício destas e com regras de contratação e deveres e obrigações do patrão e empregado.

Sendo considerados empregados domésticos todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas, conforme disposto no art. 1º do Decreto-Lei nº 3.078/41, considerados empregados domésticos todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas.

Em 1942, iniciou os estudos para elaboração do Consolidação das Leis do Trabalho, com seu anteprojeto publicado e em 1943, com aprovação do Decreto-Lei nº 5.452, em 1º de maio, foram estabelecidos em favor dos trabalhadores uma série de direitos e garantias, porém não contemplava os trabalhadores domésticos, conforme disposto no art. 7º da CLT, alínea “a”:

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. (Brasil, 1943)

Assim, Gomes(2017) descreveu que os trabalhadores domésticos ficaram a margem da regulamentação e apenas foram abarcados pelas normas da legislação civil por meio de movimentos deflagrados para a promoção da conscientização e organização destes trabalhadores pelo reconhecimento.

Então em 1972, por meio da Lei nº 5.859/72, a profissão de empregado doméstico foi regulamentado, passando a considerar trabalhador doméstico toda aquele que prestava serviços de forma contínua, e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito da residência destas e a garantia dos primeiros direitos, como a anotação do contrato na carteira de trabalho, inscrição na Previdência Social como segurado obrigatório e férias remuneradas de 20 dias úteis após 12 meses de

trabalho, norma que sofreu alterações antes de ser recepcionada pela Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988.

Promulgada a CF de 1988, a Constituição Cidadã, primeira após a ditadura militar, à época estabelecia no parágrafo único, do artigo 7º, apenas os direitos constitucionais trabalhistas aos trabalhadores urbanos e rurais, excluindo mais uma vez os empregados domésticos dos direitos concedidos aos demais, apresentando ser direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

Embora o ordenamento jurídico atual prime pela igualdade no tratamento conferido aos trabalhadores, respeitadas as particularidades de cada profissão, inexistiam explicações plausíveis para o tratamento desigual que era conferido aos domésticos no art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal, antes da promulgação da EC 72/13.

Esse cenário de desproteção legal além das condições precárias de trabalho eram características comuns ao trabalho de empregados domésticos e na busca de reverter esse quadro, instituir padrões e compromissos internacionais, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou em 2011, a Convenção 189 e a Recomendação 2014, que trataram do trabalho de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, vedando aos ordenamentos jurídicos dos países que os ratificassem, qualquer discriminação entre trabalhadores domésticos e demais trabalhadores que denotem alguma desvantagem acerca de direitos e garantias. Porém, vale salientar que o Brasil não ratificou, mas alavancou a promulgação da EC 72/2013.

Em 2014, a OIT durante a Convenção nº 189 estabeleceu normas mínimas para esse trabalho doméstico, firmando direitos fundamentais e promovendo o trabalho decente.

A convenção trouxe a definição de trabalho doméstico quando se tratar de um trabalho realizado em um domicílio, no âmbito de uma relação de trabalho, como ocupação profissional, estabelecendo diretrizes para que homens e mulheres tivessem trabalho produtivo, e que fosse exercido de forma livre, digna, isonômica e segura.

A ratificação da mencionada convenção, foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 172 em 04 de dezembro 2017 e promulgada no Brasil, instituindo os direitos do respeito e a proteção pelos princípios e direitos fundamentais do trabalho, vedação de todas as formas de abuso, violência e assédio, formalização do contrato escrito para o empregado, da garantia de tratamento isonômico entre os trabalhadores domésticos como: descanso semanal, salário mínimo, ambiente saudável e seguro de trabalho, seguridade social, benefícios de maternidade, delimitação de idade mínima para o trabalho doméstico, oferta de vida digna e respeito a privacidade para os trabalhadores que residem no domicílio laboral.

Tão logo em 2013, foi promulgada a Emenda Constitucional nº 72 também conhecida como a PEC das Domésticas, 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 os demais trabalhadores urbanos e rurais ficaram assegurados a essa categoria de 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.

Criteriosamente foi 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, sendo assegurado ao trabalhador ou empregado doméstico: o salário mínimo determinando a irredutibilidade de salário e instituindo décimo terceiro salário, a duração do trabalho não superior a oito horas diárias e 44 horas semanais sendo facultada a compensação de horários e a redução da jornada, o repouso semanal remunerado, além da remuneração do serviço extraordinário e a concessão das férias anuais. A licença maternidade e paternidade, o aviso-prévio, a aposentadoria, e o reconhecimento de convenções e acordos coletivos de trabalho.

Neste contexto histórico, Martins(2018) conceitua a palavra “doméstico” tem origem no latim *domesticus*, que se compreende por casa de família; e de *domus*, que significa casa, lar. Já a palavra lar consiste a parte da cozinha onde o fogo é aceso – a lareira – e, em um sentido mais amplo, significa habitação (Martins, 2018).

Conceitualmente, trabalhador e empregado doméstico possuem a mesma definição, no entanto formalmente é utilizado o termo empregado doméstico. Segundo Jorge Neto e Cavalcante (2019), pela ótica da doutrina, o 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, enquanto o empregador doméstico, como a pessoa natural ou família que, no seu âmbito residencial utiliza-se do trabalho humano de forma contínua e sem fins lucrativos.

De forma mais pontual, Martins (2018) descreve como empregado doméstico, a pessoa física que presta serviço de forma contínua, subordinada, onerosa, pessoal, e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2(dois) dias por semana.

Tão logo em seu manual, considerando para que efetivamente ocorra esta relação trabalhista, apresenta-se a figura do empregador doméstico, que o conceitua como:

O empregador doméstico é a pessoa ou família que sem finalidade lucrativa, admite o empregado doméstico para lhe prestar serviços de natureza contínua para seu âmbito residencial, conforme art. 1º da Lei complementar 150/15, não podendo, portanto, o empregador ser pessoa jurídica e nem ter atividade lucrativa.

Para tanto, enquadramento legal de um trabalhador não deve ser analisado pela atividade que exerce e sim para quem trabalha. Nesse sentido, Cassar (2013), considera que para se enquadrar como o empregado doméstico basta trabalhar para empregador doméstico, independentemente qual atividade empregado doméstico exerça, podendo ser o trabalho é intelectual, manual ou especializado.

O essencial, portanto, é que o prestador do serviço trabalhe para uma pessoa física que não explore a mão de obra do doméstico com intuito de lucro, mesmo que os serviços não se limitem ao âmbito residencial do empregador.

2. ARCABOUÇO JURÍDICO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO ÂMBITO DO EMPREGADO DOMÉSTICO

Diante todo o contexto histórico apresentado e com o entendimento de que se fazia necessário uma normativa que assegurasse as garantias e os direitos aos empregados domésticos, e por se tratar de uma classe que por muito tempo lhe restou a insignificância da sua atividade laboral e pelo sentimento de dever assegurar a todos que prevaleça enquanto princípio constitucional a dignidade da pessoa humana.

Sendo assim, foram apresentados projetos de leis que trouxeram visibilidade a essa classe e que levou a uma discussão legislativa acerca da necessidade de lhe serem conferidos direitos trabalhistas que são aos demais trabalhadores, visando uma equiparação.

2.1 Da PEC 478/2010 da Câmara dos Deputados ao recebimento pelo Senado Federal como PEC 66/2012 à Emenda Constitucional 72/2013.

Emenda Constitucional decorre de um processo de modificação imposta ao texto da Constituição Federal que garante que a Constituição seja alterada em partes a fim de se adaptar e permanecer atualizada diante as mudanças sociais.

No processo de viabilidade no ordenamento jurídico brasileiro, a sua aprovação fica a cargo da Câmara dos Deputados e do Senado Federal que depende de três quintos dos votos em dois turnos de votação em cada uma das casas legislativas.

Esse processo tem início com a apresentação do Projeto de Emenda Constitucional (PEC) por um grupo de parlamentares ou de apenas um, sendo encaminhada para a Comissão de Constituição e Justiça e de Redação (CCJ).

Em 14 de abril de 2010, em Sessão do Plenário, o então Deputado Federal Carlos Bezerra apresentou na Câmara dos Deputados uma proposta de Emenda à Constituição de número 478/2010, que em seu bojo revogava o parágrafo único do art. 7º. da Constituição Federal, a fim de estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores urbanos rurais.

PEC 0478/10 Autor da Proposição: CARLOS BEZERRA E OUTROS Data de Apresentação: 14/04/2010 Ementa: Revoga o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores urbanos e

rurais.

O Deputado Federal Carlos Bezerra, em seu projeto, afirmou que a elaboração da Proposta de Emenda à Constituição no âmbito do poder executivo se justificava pelo fato do dever em estabelecer um tratamento isonômico entre os trabalhadores domésticos e demais trabalhadores, um projeto elaborado e entregue por um grupo multidisciplinar que envolveu a Casa Civil e os Ministérios do Trabalho e Emprego, da Previdência Social, da Fazenda e do Planejamento, Orçamento e Gestão.

As mudanças pretendidas no regime jurídico dos domésticos proporcionariam o acesso ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), ao seguro desemprego, pagamento de horas extras e benefício previdenciário por acidente de trabalho.

Prerrogativas que estavam excluídas do rol dos direitos assegurados no art. 7º parágrafo único da CF/88, e em análise inicial, técnicos envolvidos apontaram que principal dificuldade encontrada seria o aumento dos encargos financeiros a serem suportados pelos empregadores domésticos.

Mas levar em conta enquanto dificuldade os encargos sociais e trabalhistas, para considerar a viabilidade de tratamento jurídico e se apoiar nessa justificativa, é permitir a existência e permanência de uma classe de trabalhadores envolvidos e determinados a permanecerem em uma segunda categoria, conforme:

Desde 2008, está sendo elaborada, no âmbito no Poder Executivo, uma Proposta de Emenda à Constituição para estabelecer um tratamento isonômico entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais brasileiros. A tarefa foi entregue a um grupo multidisciplinar que envolveu a Casa Civil e os Ministérios do Trabalho e Emprego, da Previdência Social, da Fazenda e do Planejamento, Orçamento e Gestão. 2As mudanças pretendidas no regime jurídico dos domésticos beneficiarão 6,8 milhões de trabalhadores, permitindo-lhes acesso ao FGTS, ao Seguro desemprego, ao pagamento de horas extras e ao benefício previdenciário por acidente de trabalho, prerrogativas que estão excluídas do rol dos direitos a eles assegurados no parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal. Infelizmente, os trabalhos iniciados em 2008, no Governo Federal, foram interrompidos e permanecem inconclusos. A principal dificuldade encontrada pelos técnicos para a conclusão dos trabalhos é o aumento dos encargos financeiros para os empregadores domésticos. Sabemos que, seguramente, equalizar o tratamento jurídico entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores elevará os encargos sociais e trabalhistas. Todavia, o sistema hoje em vigor, que permite a existência de trabalhadores de segunda categoria, é uma verdadeira nódoa na Constituição democrática de 1988 e deve ser extinto, pois não há justificativa ética

para que possamos conviver por mais tempo com essa iniquidade. A limitação dos direitos dos empregados domésticos, permitida pelo já citado parágrafo único do art. 7º, é uma excrescência e deve ser extirpada. Nesse sentido, apresentamos esta Proposta de Emenda à Constituição e pedimos o necessário apoio para a sua aprovação.

O processo de votação da proposta da emenda à Constituição nº 478/2010 seguiu sendo apresentada a Câmara dos Deputados, onde teve em 04/12/2012 sua aprovação em segundo turno com 347 sim 2 não e 2 abstenções. Sendo em seguida, remetida ao Senado Federal por meio do Ofício nº 2.191/12 SGM-P, qual foi feita sua leitura pela Comissão de Constituição, Cidadania e Justiça no dia 17/12/2012, qual foi recebida e protocolada junto ao Senado Federal como a Projeto de Emenda Constitucional nº 66/2012.

A redação, para o segundo turno, da Proposta de Emenda à Constituição nº 66, de 2012 (nº 478, de 2010, na Câmara dos Deputados), que alteraria a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estender ao empregado doméstico a igualdade de direitos assegurados aos trabalhadores urbanos e rurais, consolidou a Emenda nº 1 – CCJ (de redação), aprovada pelo Plenário:

Insira-se, no parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, conforme a redação proposta pelo artigo único da Proposta de Emenda à Constituição nº 66, de 2012, após do termo “XXVI” e antes de “XXX”, o numeral “XXIX”, adequando-se a pontuação no dispositivo.

JUSTIFICAÇÃO A disciplina jurídica conferida à categoria dos trabalhadores domésticos data da promulgação da Constituição Federal e representa o ápice de um momento histórico, cultural e econômico da sociedade brasileira de então. Hoje, porém, 25 anos depois, com o progresso tecnológico, o crescimento da econômica mundial e o desenvolvimento do Brasil, impulsionado especialmente pela estabilização da moeda nacional, não há como perseverar o tratamento diferenciado conferido a essa classe de trabalhadores. Nesse sentido, a Proposta de Emenda à Constituição nº 66, de 2013, de iniciativa do nobre Deputado Carlos Bezerra, é, a um só tempo, oportuna e meritória. No entanto, uma vez que se pretenda conferir aos trabalhadores domésticos basicamente os mesmos direitos dos trabalhadores em geral, não há porque se excluir o direito de ação com cláusula de prescritibilidade, previsto no inc. XXIX, com a redação conferida pela Emenda Constitucional nº 28/2000: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;” Trata-se de uma garantia à segurança jurídica das relações de trabalho não somente aos trabalhadores, mas, também, aos empregadores, na medida em que mitiga interpretações acerca de eventual

imprescritibilidade da pretensão relativa aos créditos dos trabalhadores domésticos.

Ao contrário dos demais trabalhadores, que tiveram aprovado seu código de trabalho em 1943, somente com a edição da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, os domésticos tiveram implementados alguns poucos direitos, como o da Carteira de Trabalho e Previdência Social; benefícios previdenciários, na categoria de segurados obrigatórios do regime geral de previdência social; e férias de vinte dias úteis ao ano.

Com o advento da Constituição de 1988, a eles foram estendidos outros direitos como salário mínimo, irredutibilidade do salário, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal, licença-maternidade, aposentadoria.

Em 2001, a Lei 10.208 assegurou o direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e ao seguro-desemprego, mesmo que estabelecido ser opção do empregador assumir a contribuição que possibilite o acesso a esses benefícios.

Finalmente em 2006, a Lei nº 11.324, vetou ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante e garantiu férias anuais remuneradas de trinta dias com, pelo menos, um terço a mais que o salário normal, após cada período de doze meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família.

As novas normas foram convertidas na Convenção nº 189 e na Recomendação nº 201, prevendo que os trabalhadores domésticos devem ter os mesmos direitos básico: jornada de trabalho, o descanso semanal, informações claras sobre os termos e condições de emprego, bem como o respeito pelos princípios e direitos fundamentais no trabalho, inclusive a liberdade de associação e de negociação coletiva.

No Brasil, a Constituição Federal atribui direitos e garantias a trabalhadores, já que o trabalho é um dos fundamentos do Estado, porém, dispensou um tratamento diferenciado aos domésticos, não atribuindo a eles todos os direitos assegurados aos trabalhadores urbanos e rurais, mesmo sendo o Brasil seja um país avançado no que diz respeito aos direitos dos trabalhadores, para a categoria dos domésticos existe uma lacuna no tratamento dispensado a estes com relação aos demais.

Nesse contexto, como a lei não poderá impor restrições a um preceito constitucional, nem mesmo determinar o início de sua vigência, pela sua autoaplicação, deve-se interpretar as condições estabelecidas em lei em observância a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias; principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, editando norma ou normas que irão operacionalizar o cumprimento desse preceito.

Por sua vez, Bezerra enfatizou que a Emenda Constitucional 72/2013, alterou o art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal, acrescentando o rol de direitos do trabalhador doméstico, de forma expressa e imediata, tão logo superadas as justificativas do tratamento desigual conferido aos trabalhadores domésticos com ênfase na já mencionada Convenção nº 189 da OIT, que representa importante fonte material para a recente alteração constitucional, conferindo a efetividade ao disposto no novo parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, entendendo aos empregados domésticos todos os direitos, objeto da Emenda Constitucional nº 72, de 2013, não deixando de ser observado as peculiaridades dessa prestação de serviço.

Em abril de 2013, a PEC nº 66, foi transformada na Emenda Constitucional nº 72, conhecida como a Pec dos Empregados Domésticos, Pec das Domésticas, alterou a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais, sendo publicada no Diário Oficial da União de 03/04/2013 (p. 6, col. 1) com indexação ALTERAÇÃO, AMPLIAÇÃO, DIREITOS E GARANTIAS TRABALHISTAS, EMPREGADO DOMESTICO:

Anunciada a matéria, usam da palavra o Sr. Presidente Senador Renan Calheiros e os Senadores José Agripino, Magno Malta, Roberto Requião e Walter Pinheiro. Discussão encerrada em segundo turno, em sessão única, com aquiescência do Plenário. Usam da palavra os Senadores Rodrigo Rollemberg, Eunício Oliveira, Aécio Neves, Lídice da Mata, Eduardo Braga, Ana Amélia, Magno Malta, Paulo Paim, Walter Pinheiro, Pedro Simon, Vanessa Grazziotin, Gim, Flexa Ribeiro, Ataídes Oliveira, Wellington Dias, Lúcia Vânia, Inácio Arruda, Ana Rita, Randolfe Rodrigues, Humberto Costa, Vital do Rêgo e Aníbal Diniz. Aprovada a matéria em segundo turno, com o seguinte resultado: Sim 66, Total 66.À promulgação.

Anterior a promulgação da EC 72/2013, eram estendidos aos domésticos os seguintes direitos: o contrato de trabalho escrito com anotação na CTPS, nos termos

da Lei n. 5.859/72, que dispõe sobre a profissão (art. 2º, I), combinado com o art. 5º do Decreto regulamentador n. 71.885, de 9.3.1973, a garantia do salário mínimo (art. 7º, IV, da Constituição), podendo, todavia, ser ajustada remuneração superior, irredutibilidade de salário, conforme o art. 7º, VI, de modo a nunca receber valor inferior ao ajustado, o 13º salário, que é a Gratificação de Natal, instituída pela Lei n. 4.090, de 13.07.1962, consagrado no art. 7º, VIII, da Constituição, gozo de licença à mulher gestante de 120 dias (art. 7º, XVIII), que não se confunde com estabilidade provisória e é benefício previdenciário, gozo de licença paternidade de cinco dias, que o homem empregado doméstico tem direito, similar a qualquer empregado (art. 7, XIX, da Constituição, combinado com o art.10, §1º, do ADCT).

Em caso de dispensa sem justa causa, o aviso prévio proporcional, na forma do art. 7º, XXI, da Constituição, observada a regra da Lei n. 12.506, de 13.10.2011, repouso semanal remunerado, preferencialmente (não necessariamente) aos domingos, como consta do art. 7º, XV, as férias com acréscimo de 1/3, na forma do art. 7º, XVII, cabendo duas observações: as faltas ao serviço, durante o período aquisitivo, servem de balizador para os dias de gozo devidos (art. 130 da CLT), e apesar de divergência doutrinária, tem sido admitida a possibilidade de o empregado doméstico converter in pecúnia (venda) 1/3 das férias a gozar, como previsto no art. 143 da CLT.

Já o benefício previdenciário, a aposentadoria, foi garantido pelo art. 7º, XXIV, da Constituição, e a integração à previdência social, consignada no final do parágrafo único do art. 7º constitucional.

A garantia de emprego à gestante, a chamada estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, consagrada no art. 4º-A, da Lei n. 5.859/72, acrescentado pela Lei n. 11.324, de 19.7.2006, que não se confunde com a licença gestante.

Posterior a promulgação da EC 72/2013, o rol de direitos assegurados aos trabalhadores domésticos foi ampliado, e foram atribuídos expressamente, e de forma imediata, os direitos a: garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável (art. 7º, inc. VII), proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa (art. 7º, inc. X).

Instituiu a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (art.7º. inc. XIII), a

remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal (art. 7º, inc. XVI), redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art.7º, inc. XXII).

Foi reconhecido para a classe as convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inc. XXVI), a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, inc. XXX).

Ressaltou o princípio constitucional da igualdade onde dispôs sobre a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 7º, inc. XXX).

Determinou a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos (art. 7º, inc. XXXI).

Nesse sentido, ao discorrer sobre a promulgação da EC 72/2013, Arantes (2013) afirma que esta emenda se mostra como uma potencial solução para o término de tamanha desigualdade e discriminação no tratamento dirigido aos domésticos, quando afirmou que:

A Emenda Constitucional nº 72/13 traduz sem dúvida um resgate e a quitação, embora parcial, de uma dívida enorme do Brasil com os trabalhadores domésticos. Em encontro recente com a Deputada Benedita da Silva, concordamos com a necessidade de um processo evolutivo de toda a sociedade no que se refere à igualdade de tratamento do trabalhador doméstico e, como em todo processo, a evolução é lenta e gradativa. Não é possível acreditar que a promulgação vá tornar os trabalhadores domésticos signatários de iguais direitos trabalhistas e sociais aos urbanos e rurais.

As singularidades deveriam ser contempladas na regulamentação dos dispositivos aprovados pelo Congresso Nacional para a Emenda Constitucional nº 72/13, como foi amplamente abordado.

Porém diante todas as mudanças trazidas pela emenda que alterou o texto normativo do art.7º da Constituição Federal, destacadamente a equiparação do empregado doméstico e tratativas das políticas voltadas a proteção da dignidade da pessoa humana e da primazia da verdade e os princípios constitucionais assegurados a todos, houve a necessidade de edição de uma lei complementar que de fato fizesse dispor a aplicabilidade desses direitos a classe dos empregados domésticos e a forma de efetividade pelo empregador doméstico.

2.2 Lei Complementar 150/2015 - Lei da PEC das Domésticas (2015) / Lei dos Empregados Domésticos (2015)

Lei Complementar (LC) é um tipo de legislação que tem como objetivo, complementar de forma mais específica uma norma já prevista na Constituição Federal. No processo de sua aprovação se faz necessário que maioria absoluta dos membros de cada casa do Congresso Nacional aprove o texto.

Depois de promulgada terá validade em todo território nacional, devendo ser feita ciente por estados e municípios, com finalidade de regulamentar a matéria e adotar os regulamentos específicos, desde que determinado na Constituição Federal.

Em junho de 2013, o Senado Federal com autoria pela Comissão Mista, conforme Ato Conjuntos dos Presidentes do Senado e da Câmara nº 2 de 2013; (ATN nº 2/13) - Consolidação Da Legislação Federal e Regulamentação De Dispositivos da Constituição Federal, destinada a consolidar a Legislação Federal e a regulamentar dispositivos da Constituição Federal, apresentou o texto inicial da Projeto de Lei do Senado nº 224 de 2013 (PLS 224/2013) - Complementar, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico, regulamentando a Emenda Constitucional nº 72 de 2013:

Trata-se do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 224 - Complementar, de 2013, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico, regulamentando a Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013. Justifica-se a proposição pela necessidade de se conferir reconhecimento ao empregado doméstico, mediante a inserção no ordenamento jurídico nacional de diploma legislativo que elimine qualquer distinção entre ele e os demais trabalhadores do País. Além disso, externa-se a preocupação em observar as peculiaridades do trabalho doméstico, que é prestado nas residências do povo brasileiro, ostentando, assim, notório traço de personalidade na relação firmada entre empregado e empregador. A proposição é oriunda do Relatório Parcial nº 2, de 2013, da Comissão Mista destinada a consolidar a legislação federal e a regulamentar dispositivos da Constituição Federal (CMCLF) e tem a sua tramitação regida pelos art. 142 e 143 do Regimento Comum.

Em seu relatório, o Senador Romero Jucá, justifica-se a proposição do projeto de lei pela necessidade de conferir ao empregado doméstico o reconhecimento, mediante a inserção no ordenamento jurídico nacional de diploma legislativo que elimine qualquer distinção entre ele e os demais trabalhadores.

Além de, externalizar a preocupação diante as peculiaridades do trabalho doméstico, que é prestado no âmbito residencial, carregando para o labor um traço de pessoalidade na relação firmada entre empregado e empregador. Assim se estendendo aos empregados domésticos todos os direitos que foram objeto da Emenda Constitucional nº 72, de 2013.

Em julho de 2013, esse projeto de lei PLS 224/2013 foi levado para votação na 116ª Sessão Deliberativa Ordinária e teve texto aprovado, e no dia 17 de julho desse mesmo ano foi remetida à Câmara dos Deputados sob o Ofício de SF nº 1680 ao Senhor Primeiro-Secretário da Câmara dos Deputados, encaminhando o projeto para revisão, nos termos do art. 65 da Constituição Federal, sendo devolvida em 11 de novembro de 2014, e apenas em 19 de março de 2015, foi apensada ao SCD nº 5, de 2015.

Trata-se do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 224, de 2013 - Complementar, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico, regulamentando a Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013. Justifica-se a proposição pela necessidade de se conferir reconhecimento ao empregado doméstico, mediante a inserção no ordenamento jurídico nacional de diploma legislativo que elimine qualquer distinção entre ele e os demais trabalhadores do País. Além disso, externa-se a preocupação em observar as peculiaridades do trabalho doméstico, que é prestado nas residências do povo brasileiro, ostentando, assim, notório traço de pessoalidade na relação firmada entre empregado e empregador. A proposição é oriunda do Relatório Parcial nº 2, de 2013, da Comissão Mista destinada a consolidar a legislação federal e a regulamentar dispositivos da Constituição Federal (CMCLF) e tem a sua tramitação regida pelos arts. 142 e 143 do Regimento Comum. Até o momento, foram apresentadas cinco emendas. A Emenda nº 1 modifica o art. 44 do PLS nº 224, de 2013 – Complementar, a fim de compatibilizar a fiscalização do cumprimento das normas que disciplinam o trabalho doméstico com a inviolabilidade de domicílio prevista no art. 5º, XI, da Constituição Federal. mq-rm-2013-05577 2 A Emenda nº 2 insere no parágrafo único do art. 27 da proposição inciso que considera justa causa patronal a prática, pelo empregador, de quaisquer das formas de violência doméstica previstas na Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. A Emenda nº 3 propõe a alteração da redação conferida ao art. 1º da proposição, para que se substitua a expressão “mais de dois dias por semana” por “no mínimo, três dias por semana”. A Emenda nº 4 modifica a redação do § 2º do art. 5º do projeto de lei complementar, para que o contrato de experiência possa ser prorrogado posteriormente ao quadragésimo quinto dia de sua vigência, desde que observado o período máximo de noventa dias, sem que o ajuste se converta em contrato por prazo indeterminado. A Emenda nº 5 inclui no projeto de lei complementar em exame a necessidade de se prever o montante da renúncia fiscal decorrente do Programa de Recuperação Previdenciária dos

Empregadores Domésticos (REDOM) e da diminuição da alíquota da contribuição previdenciária patronal.

Aprovada gerou a norma jurídica Lei Complementar nº 150 de 01/06/2015 conhecida como Lei da PEC das Domésticas (2015) / Lei dos Empregados Domésticos (2015) devidamente publicada no Diário Oficial da União de 02/06/2015 (p. 1, col. 3), porém com alguns vetos:

Ouvidos os Ministérios da Justiça, do Trabalho e Emprego a Secretaria de Políticas para as Mulheres, da Presidência da República e a Secretaria-Geral da Presidência da República manifestaram-se pelo veto ao seguinte dispositivo: § 2º do art. 10

“§ 2º Os efeitos do disposto no caput e no § 1º deste artigo também se aplicam às atividades desempenhadas pelos empregados enquadrados na Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, e às demais atividades que por sua natureza indispensável possuam o mesmo regime de horário.”

Razões do veto: “Ao possibilitar a extensão do regime de horas previsto no caput e no § 1º do art. 10 aos empregados enquadrados na Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983 e, de forma ampla e imprecisa, a outras atividades, o dispositivo trataria de matéria estranha ao objeto do Projeto de Lei, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico, contrariando o disposto no art. 7º, inciso II, da Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998. Além disso, submeteria a mesmo regime categorias profissionais sujeitas a condições de trabalho completamente distintas.”

As Secretarias de Políticas para as Mulheres e de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, da Presidência da República solicitaram veto ao dispositivo a seguir transcrito: Inciso VII do art. 27

“VII - violação de fato ou de circunstância íntima do empregador doméstico ou de sua família;”

Razões do veto: “Da forma ampla e imprecisa como prevista, a hipótese de dispensa por justa causa tratada neste inciso daria margem a fraudes e traria insegurança para o trabalhador doméstico. Tal circunstância, além de ser incompatível com regras gerais do direito do trabalho, não seria condizente com as próprias atividades desempenhadas na execução do contrato de trabalho doméstico.”

Essas, Senhor Presidente, as razões que me levaram a vetar os dispositivos acima mencionados do projeto em causa, as quais ora submeto à elevada apreciação dos Senhores Membros do Congresso Nacional.

A Lei Complementar 150/2015 dispõe sobre as características do contrato de trabalho doméstico, bem como sobre os conceitos e contornos relacionados e aplicados a empregado doméstico como a duração normal do trabalho doméstico, regime de compensação aplicado, regime de tempo parcial, a contratação por prazo determinado e o contrato de experiência. Trouxe sobre o estabelecimento de horário

de trabalho entre empregador e empregado, estabeleceu a relação de trabalho em caso de prestação de serviço em viagem determinando a obrigatoriedade do registro do horário de trabalho.

Estabeleceu a forma da concessão de intervalos para repouso e alimentação e sobre a forma de prestação e remuneração do trabalho noturno, definindo o limite de intervalo interjornada, a forma de concessão do direito de descanso semanal remunerado, das férias anuais remuneradas e do abono pecuniário. Vedou descontos no salário a título de alimentação, vestuário, higiene, moradia e despesas em acompanhamento de viagens e tratou sobre a formas de recebimento de auxílio transporte.

Determinou ao empregado doméstico ser segurado obrigatório da Previdência Social, bem como estabelece como devida sua inclusão no FGTS, sobre o depósito realizado pelo empregador doméstico com destinação à indenização compensatória em virtude de perda do vínculo sem justa causa ou por culpa do empregador, nos termos que especifica. Institui o regime unificado de pagamento de tributos, contribuições e demais encargos do empregador doméstico – Simples Doméstico.

Estabeleceu as hipóteses de rescisão por justa causa, bem como as hipóteses de rescisão por culpa do empregador, dispondo sobre o aviso prévio no contrato de trabalho doméstico, sobre os direitos da empregada doméstica gestante e sobre o direito ao seguro-desemprego.

Alterou a Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005 que institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras - RECAP e o Programa de Inclusão Digital; ao instituir o Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos (REDOM) e da isenção da contribuição sindical para empregados e empregadores domésticos.

Além de estabelecer ao empregador a responsabilidade pelo arquivamento dos documentos trabalhistas e previdenciários relacionados à relação de trabalho, determinando o prazo prescricional de cinco anos do direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho e impondo que a CLT regerá a fiscalização do cumprimento das normas disciplinadoras do trabalho doméstico.

A incidência da emenda constitucional disciplinada pela Lei complementar 150/2015 norteou o apreço apenas para o empregado doméstico, pois as atividades

autônomas, como é o caso do diarista, não se coadunam com a caracterização de vínculo empregatício, já que possuem natureza eventual.

Conforme elencados nos artigos 2º e 3º da CLT, os elementos gerais de configuração de vínculo de emprego, incluindo-se a não eventualidade, estão descritos e, particularmente no caso do empregado doméstico, a Lei complementar 150/2015 acrescentou no já referido artigo 1º que, considera-se empregado doméstico, quem trabalhar por mais de dois dias por semana, de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial.

Nesse sentido, anterior a publicação da Lei Complementar 150/2015 existiam decisões variadas em face das relações trabalhistas no tocante a caracterização do liame vínculo empregatício. Com o advento da Lei Complementar 150/2015 firmou-se um entendimento que para existir a obrigatoriedade de assinatura da carteira de trabalho a relação terá que ocorrer em mais de duas vezes por semana, *in verbis*:

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 à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção no 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008. (Brasil, 2015)

Dentre mudanças significativas elencadas nessa legislação, referencia-se as seguintes: jornada de trabalho, controle de ponto manual, mecânico ou eletrônico, intervalo para repouso e alimentação, desconto no salário, peculiaridades do trabalho doméstico e fundo de garantia de tempo de serviço(FGTS).

a) Jornada de Trabalho

A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto na Lei.

Antigamente a profissional do lar poderia trabalhar mais de oito horas diárias sem ter direito a horas extras, com a entrada em vigor da Emenda 72/2013 foram estendidos direitos constitucionais para a categoria doméstica passando a existir tal direito. Para tanto, a determinação da jornada de trabalho conforme artigo 2º vai ao

encontro dos preceitos constitucionais bem como a estrutura de jornada trazida na CLT, porém para existir a possibilidade da prática de jornada compensatória é necessário a assinatura do empregado e do empregador para efeitos de validade.

b) Controle de ponto manual, mecânico ou eletrônico

Obrigatoriedade do registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.

A Lei Complementar firmou a obrigatoriedade do registro de jornada de trabalho para as relações domésticas, sendo importante o registro do ponto, ao passo que restou incumbido do ônus da prova, o empregador, que deverá arquivar todos os documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias enquanto essas não prescreverem no prazo de 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho.

c) Intervalo para Repouso e Alimentação

É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.

Para a concessão de intervalo para repouso ou alimentação, firma-se o entendimento de que é necessário o registro da entrada e saída bem como do intervalo gozado, sendo que existe a possibilidade de praticar intervalos de apenas 30 minutos desde que documentado em contrato e devidamente assinado pelas partes empregado e empregador.

Todo esse consentimento, deve ser devidamente documentado, ao passo que a chamada “hora intervalar” é muito difícil de fazer a aplicação do princípio da primazia da realidade; princípio trabalhista que estabelece que a realidade dos fatos prevalece sobre documentos formais ou acordos verbais entre as partes.

Por oportuno e como contraponto, quando tecemos a questão da marcação do ponto, a Lei Complementar trouxe a obrigatoriedade do registro do horário de trabalho do empregado doméstico (jornada de trabalho), mas não confere a obrigação da marcação da intrajornada (intervalo para repouso ou alimentação) que está para a “obrigatoriedade da concessão”, sendo apenas obrigatória a sua anotação no registro

diário de horário e vedada sua prenotação, para aqueles empregados domésticos que residam no local de trabalho onde o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia.

Nesse mesmo sentido, o artigo 74, parágrafo 2º, da CLT, é obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, de forma a ser permitida a pré-assinalação do período de repouso.

d) Descontos no salário

Resta vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem.

Com este dispositivo, é vedado efetuar descontos no salário do empregado doméstico ao passo que inexistente obrigação legal de o empregador doméstico pagar para seu profissional: vale alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem.

Cabe lembrar que poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput deste artigo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

e) Peculiaridades do Trabalho Doméstico

Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, serão também aplicadas as Leis: Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949 - Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos, Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962 - Gratificação de Natal para os Trabalhadores, Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965 - Dispõe sobre o Pagamento da Gratificação Prevista na Lei nº 4.090 e Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985 - Institui o Vale-Transporte e, subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

A Lei nº 605/49 - Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos, tratou do direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

A Lei nº 4090/62 Gratificação de Natal para os Trabalhadores, instituiu o 13º (décimo terceiro) salário, quando no mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

Tão logo, a Lei nº 4.749/65 que dispôs sobre a forma de pagamento da gratificação salarial instituída pela Lei nº 4.090/62 a ser pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, compensada a importância que, a título de adiantamento, o empregado houvera recebido.

Já a Lei nº 7.418/85, que instituiu o vale-transporte, onde o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais.

Revestida de direitos ao passo de deter legislação específica, a categoria dos profissionais domésticos, possuem um direito mais interpretativo, para tanto, quando da inexistência de direitos em lei específica deve ser aplicada de forma subsidiária da CLT.

f) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)

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

Até outubro de 2015 o FGTS era facultativo nas atividades com vínculo doméstico. Em junho de 2015, após publicada a Lei Complementar 150, a partir de

outubro tornou-se obrigatório o pagamento do FGTS, por parte do empregador doméstico, pelo sistema do eSocial Doméstico, que fora liberado na competência 10/2015.

O eSocial Doméstico é um sistema informatizado da Administração Pública, destinado aos empregadores domésticos que permite: gerar, fechar e reabrir a folha de pagamento; emitir o recibo de salário; emitir o Documento de Arrecadação do eSocial; registrar o reajuste do valor do salário; gerar o informe de rendimentos.

A legislação complementar, elencou no Capítulo 2 – Do Simples Doméstico que é o regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico (Simples Doméstico), que foi instituído pelo E-Social.

A inscrição do empregador e a entrada única de dados cadastrais e de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais no âmbito do Simples Doméstico dar-se-ão mediante registro em sistema eletrônico a ser disponibilizado em portal na internet, conforme regulamento, de caráter declaratório, o que constituiu instrumento hábil e suficiente para a exigência dos tributos e encargos trabalhistas delas resultantes e que não tenham sido recolhidos no prazo consignado para pagamento,

O empregador doméstico é obrigado a pagar a remuneração devida ao empregado doméstico e a arrecadar e a recolher a contribuição prevista no inciso I do art. 34, assim como a arrecadar e a recolher as contribuições, os depósitos e o imposto a seu cargo discriminados nos incisos II, III, IV, V e VI do caput do art. 34, até o dia 7 do mês seguinte ao da competência.

Para tanto, a promulgação da Lei Complementar 150/2015 atende e surge diante a tentativa de dispensar um tratamento igualitários entre os trabalhadores, levando em consideração as peculiaridades atreladas a atividade laboral, além da sua aprovação significar um avanço importante para a diminuição da exclusão social, o reconhecimento do trabalho feminino e a garantia dos direitos humanos no Brasil.

3. APLICABILIDADE E EFETIVIDADE DAS NORMAS JURÍDICAS NA CATEGORIA DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

Não restam dúvidas, que as alterações trazidas pela EC 72/2013 e pela Lei Complementar nº. 150/2015 nada mais são do que um importante passo para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, na qual impera como princípio fundamental a dignidade da pessoa humana.

Distinções como a existente no parágrafo único do Art. 7º da Constituição Federal passaram a ser questionadas, embora considerada uma conquista, alguns procedimentos se fizeram necessários para que ela produzisse efeitos, se fazendo necessária a aprovação de instrumentos legais para que a sua efetividade foi inquestionável.

Desse modo outros direitos não garantidos às trabalhadoras domésticas em decorrência do referido parágrafo único foram garantidos por meio de lei complementar, uma vez que a Constituição não proíbe que sejam estabelecidos outros direitos a essas trabalhadoras por meio de lei, cabendo ao Judiciário a interpretação e a aplicação de todos esses dispositivos legais.

Em sua síntese, Oliveira (2013), enfatizou que as mudanças positivas na legislação do empregado doméstico esclarecem as razões pelas quais o projeto de Emenda teve seu desenvolvimento tão efetivamente concluído e que não foi aprovado de forma prematura, pelo contrário, as mudanças culturais trazidas pelas novas regras demoraram a acontecer e isso se deve porque provavelmente a elite brasileira composta em sua maioria por empregadores domésticos não aceitavam a ideia de que seus empregados deveriam ter os mesmos direitos dos demais trabalhadores e o principal motivo delas foi a elevação dos custos para o empregador.

Tão logo a burocratização tornou a relação de trabalho mais conflituosa entre empregador e empregado e conseqüentemente teria um aumento massivo na taxa de desemprego ocasionando o aumento da procura pela diarista.

Em parcial discordância, Coelho Júnior (2013) pontuou que é importante ressaltar que a Emenda Constitucional, não trouxe tantas inovações e tantos benefícios quanto parece, pois a melhoria da condição jurídica dos domésticos já está ocasionando, em primeiro lugar, várias demissões, de acordo com Eduardo Pragmácio Filho, a maioria dos patrões, desinformados e com receio do aumento dos custos da manutenção de um empregado doméstico, prefere o caminho mais da

demissão a correr o risco de um maior comprometimento mensal da renda familiar e, quem sabe até, de um passivo maior ainda na Justiça do Trabalho.

A Lei Complementar nº 150/2015 que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico, impôs ao empregador a obrigação de anotação dos horários de entrada e saída em registro manual, mecânico ou eletrônico, conferindo ao empregador doméstico melhor aptidão para a produção da prova, recaindo sobre este o ônus de provar a ausência de labor em sobre tempo mediante a apresentação dos respectivos cartões de ponto.

Dentre todos os tópicos abordados na Lei Complementar nº 150/2015: Do Contrato de Trabalho Doméstico, Da Legislação Previdenciária e Tributária, Do Programa de Recuperação Previdenciária do Empregador Doméstico e Disposições Gerais, que apresenta toda a carga normativa conferida ao empregado e ao empregador, as implicações da equiparação dos direitos do empregado doméstico em relação aos demais trabalhadores, está nos direitos e garantias que decorreram da modificação do Art. 7º da Constituição Federal de 1988 e dentre eles em especial a jornada de trabalho.

A dificuldade em assegurar jornada de trabalho instituída sua duração do trabalho não superior a 8h (oito horas) diárias e 44h (quarenta e quatro semanais) e facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho está para sem sombra de dúvida, o direito à percepção das horas extras, aquelas trabalhadas além da 8ª diária e 44ª semanal, está na fiscalização do cumprimento dessa jornada, configurando o mais polêmico dos direitos garantidos, quando consideramos as dificuldades para fiscalização do controle da jornada, devido as peculiaridades inerentes ao trabalho doméstico, que em grande parte as atividades é desempenhado sem a presença do empregador em no âmbito residencial.

Considerando essas inúmeras especificidades relativas ao emprego doméstico, a viabilidade de inspeção no local de trabalho, atualmente depende de mandado judicial, tendo em vista o princípio da inviolabilidade do domicílio, devendo este, como local de trabalho deve ser rediscutido e enquadrado nas novas metodologias de trabalho da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT/MTE).

No Capítulo 5 – Disposições Gerais, dispõe da responsabilidade do Empregador Doméstico e da fiscalização para garantir aplicabilidade e efetividade do dispositivo legal e toda matéria nela apresentada.

O artigo 44 traz uma alteração na Lei 10.593/2002, que restou acrescido o art. 11-A que dispõe para aferição do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico por ocorrer no âmbito do domicílio do empregador, a verificação pelo Auditor Fiscal do Trabalho dependerá de agendamento prévio entre a fiscalização e o empregador, fiscalização essa de natureza orientadora que deverá ser acompanhado pelo empregador ou alguém de sua família por este designado e apresenta que caso seja observado alguma infração, salvo por falta de anotação na carteira de trabalho e previdência social ou fraude, resistência ou embaraço à fiscalização, deverá ser observado o critério de dupla visita pelo Auditor Fiscal para lavrar de auto de infração.

Art. 44. A Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 11-A: “Art. 11-A. A verificação, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do domicílio do empregador, dependerá de agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador. § 1º A fiscalização deverá ter natureza prioritariamente orientadora. § 2º Será observado o critério de dupla visita para lavratura de auto de infração, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização. § 3º Durante a inspeção do trabalho referida no caput, o Auditor-Fiscal do Trabalho far-se-á acompanhar pelo empregador ou por alguém de sua família por este designado.

Restando comprometida a tese da fiscalização do MTE no ambiente doméstico diante da invocação do direito fundamental que assegura da inviolabilidade do domicílio, segundo a Constituição Federal de 1988, constitui uma dificuldade para a plena efetividade dos direitos estendidos aos domésticos, quando temos, *in verbis*:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

IX: A casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial.

Nesse sentido, ficam limitadas a atuação eficaz dos órgãos fiscalizadores para os atos fiscalizatórios, dada à natureza singular do contrato laboral doméstico, pois

este é exercido dentro dos limites residenciais do empregador: “na casa”, local este consagrado como inviolável, conforme a Constituição Federal salvo em situações que a lei assim defina, o que limita a atuação do Auditor Fiscal do Trabalho.

Ainda sobre a jornada de trabalho, Filho e Alvarenga (2013) enfatizam que do controle surgem discussões, pois entendem que a regra insculpida no art. 74, § 2º, da CLT não seria aplicável aos domésticos em virtude do disposto no art. 7º, “a”, da CLT, que exclui referida classe de trabalhadores da esfera normativa da CLT, na forma que institui os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial.

O art. 74, §2º da CLT estabelece a obrigatoriedade do controle de jornada, por meio de anotação dos horários de entrada e saída, apenas para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores. Em tais casos, os cartões de ponto não podem ser britânicos, isto é, não podem conter registros simétricos/invariáveis dos horários de entrada e saída, sob pena de serem destituídos de valor probante. É este, aliás, o entendimento consubstanciado na Súmula 338 do TST. Além disso, “não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários” (art. 58, §1º, da CLT e Súmula 366 do TST).

No bojo dessa discussão o Tribunal Superior do Trabalho (TST) consolidou diante julgados entendimentos como a Súmula 338 sobre Jornada de trabalho, registro e ônus da prova) (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 que: é ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (ex-Súmula nº 338 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003).

A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. (ex-OJ nº 234 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001.)

Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1- DJ 11.08.2003).

Levada a discussão também quanto ao cartão de ponto, horas extras e lapso temporal que antecede e sucede a jornada de trabalho, a nova redação consolidou na Súmula 366 do TST - (nova redação) - Res. 197/2015 - DEJT divulgado em 14, 15 e 18.05.2015 que não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

Na eventualidade de ser ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc).

Com base no mesmo argumento, de ausência de norma específica regulando o tema, não seria obrigatório o controle de jornada. No entanto com o advento da Lei Complementar nº 150/2015, a aplicação subsidiária da CLT à relação de emprego doméstica foi expressamente autorizada, desde que respeitadas as peculiaridades inerentes a esses contratos.

Corroborando com a tese, Correia (2016), diz que a fiscalização da fruição regular do intervalo mínimo intrajornada segue dificuldades e carrega peculiaridades de que, a concessão do intervalo intrajornada é um dever do empregador, ao qual compete inclusive a fiscalização do gozo pelo empregado do referido período.

No entanto ocorre que, muitas vezes, o empregador doméstico não possui condições para fiscalizar se o empregado usufruiu regularmente o intervalo intrajornada, sendo certo que, muitas vezes, o próprio obreiro opta pelo não cumprimento do intervalo para repouso e alimentação, com vistas ao término da jornada mais cedo, já que o intervalo não é computado na duração da jornada.

Portanto, quando entendemos que existem peculiaridades próprias do trabalho doméstico que dificultam o cumprimento de todos os preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho, e que a CLT destina-se às empresas e objetiva regular as relações entre os trabalhadores e o setor empresarial de fins lucrativos, percebe-se que a

providência normativa que serve de arcabouço jurídico para as relações de trabalhadores domésticos, onde devemos revisitar o seu conceito laboral, enquanto aquele que trabalha no âmbito residencial familiar sem fim lucrativo, deparamos com a rendição única e exclusiva alcançado pela Lei Complementar nº 150, como um mecanismo positivado para figurar como meio na equidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inicialmente, este trabalho de pesquisa carregou consigo os anseios da pesquisa do surgimento do serviço doméstico até a análise da aplicabilidade e efetividade dos instrumentos jurídicos positivados para assegurar direitos e garantias para uma classe que por séculos permaneceu a margem da invisibilidade.

Com o evoluir das pesquisas, das leituras, apontamentos e análises acerca da temática, percebi que discorrer sobre a categoria do empregado doméstico vai muito além da simples atividade laboral realizada dentro das residências brasileiras, mas remete a um passado onde homens e mulheres; negros, viveram a Escravidão.

Período este da história do Brasil em que as mulheres, aqui destaco; as negras eram as responsáveis pelos serviços domésticos, e mesmo alforriadas, continuaram com o trabalho doméstico e hoje, continuam em sua maioria, porém com um envolvimento de reconhecimento, como empregadas domésticas.

A evolução nos instrumentos jurídicos foi e permanece significativa para a classe trabalhadora que por anos permaneceram a margem da exclusão na conferência de direitos a garantias. Se fez necessária a edição de uma emenda constitucional que equiparasse aso demais trabalhadores e uma legislação complementar que regulamentasse, e dever ser implementados mais estudos e análises minuciosos para identificar e viabilizar tratativas das falhas pontuais na aplicabilidade e efetividade dos direitos constituídos e assegurados.

Quando observadas reclamações trabalhistas propostas posteriores a promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013 e da Lei Complementar nº 150/2015, segue observada as mesmas causas de pedir: reconhecimento do vínculo empregatício, pagamento das verbas rescisórias, pagamento de horas extraordinárias a jornada de trabalho e o pagamento de intervalo intrajornada.

Nos processos analisados, a parte reclamante alegava em seu pedido inicial não haver nenhuma pretensão inicial do reclamado (empregador), no cumprimento das obrigações trabalhistas que lhes eram asseguradas. E diante as justificativas apresentadas a cada pedido, fortaleceu a questão-problema levantado na pergunta norteadora deste trabalho: como garantir a aplicabilidade e efetividade dos direitos assegurados ao empregado doméstico, considerando que sua atividade laboral de natureza contínua e de finalidade não lucrativa, limita-se ao âmbito residencial do empregador?

Reforçando o discurso apresentado por doutrinadores no capítulo 3 deste trabalho, quando afirmam a inviabilidade diante do dever de consideração das peculiaridades, da prestação de serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, ser primordialmente no âmbito residencial, e a casa é local consagrado como inviolável, conforme a Constituição Federal salvo em situações que a lei assim defina. O que limita a atuação do Auditor Fiscal do Trabalho, responsável pela fiscalização de irregularidades trabalhistas, o que compõem um cenário que dificulta a fiscalização da concessão de qualquer direito trabalhista, então como afirmar possível a fruição pelo trabalhador doméstico, e na hipótese de concessão pelo empregador, como está diante uma ação trabalhista comprova que concedeu, senão por meios de prova de caráter idôneo?

Essa relação de trabalho é de fato peculiar e não se limita apenas ao liame objetivo das partes, ao direito material apenas, mas descortina uma interposição subjetiva. No entanto, não se deve vender mais uma vez os olhos e repetir de forma reiterada por conta dessa subjetividade intrínseca a velha falácia: “ela era como uma pessoa da família” e desse argumento justificar a não concessão dos direitos aos empregados domésticos.

Mas por outro lado, temos a figura do empregador e em se tratando de análise dos processos em que estiveram envolvidos, das alegações suscitadas pelos reclamantes, a matéria de pontos controvertidos, na maioria dos casos não lograva êxito a contestação do reclamado quando se tratava de jornada de trabalho e intervalo de intrajornada.

O que leva a seguinte inquietação; se no Direito do Trabalho e no Processo do Trabalho, em regra é conferido a parte vulnerável, o empregado e nesse sentido aplicam-se o princípio da primazia da realidade, que trata da valorização dos fatos concreto de forma superior ao fatos formalmente estabelecidos, e o princípio da presunção da verdade, em que a palavra do empregado torna-se verdade absoluta, como assegurar também de forma equitativa ao empregador o Princípio Constitucional do Contraditório e Ampla Defesa?

São indagações que emergiram diante as sentenças proferidas dos processos levantados, que em todos tiveram negados o contraponto do empregador ou este não conseguiu apresentar contestação plausível. São discussões que devem e precisam ser aprofundadas e virar objetos de estudos para que se alcance uma justiça que acolha a todos invocando o princípio da igualdade; onde todos devem ser tratados de

forma igual a reduzir a desigualdade. E que os instrumentos jurídicos sejam aprimorados a servi de instrumentos e mecanismos a alcançar um mesmo nível.

Em suma, acredito que enquanto graduando, precisamos desenvolver um olhar crítico para os problemas que nos cercam, e equilibrar as percepções que emergem do caso concreto de forma imparcial. Embora o trabalho doméstico como conhecemos nos dias de hoje pode vir a ser uma relíquia ou discussão de uma época passada, devemos considerar que socialmente atribuímos e associamos a esta atividade laboral, a exclusiva e eterna condição feminina.

REFERÊNCIAS

- ARANTES, Delaíde Alves Miranda. Trabalho Decente para os Trabalhadores Domésticos do Brasil e do Mundo. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Paraná, v.2, n.17, p. 43-44, abr. 2013.
- BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A ampliação da proteção jurídica dos empregados domésticos. **Justiça do Trabalho: Caderno de direito previdenciário**. Porto Alegre, v. 30, n. 353, maio 2013.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988** de 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 13 set. 2021.
- BRASIL. **Decreto Lei 71.885 de 9 de março de 1973**. Aprova o regulamento da lei número 5.859, de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/decreto/1970-1979/D71885.htm>. Acesso em: 11 set. 2023.
- BRASIL. **Decreto Lei n 16.107 de 30 de jul. de 1923**. Aprova o regulamento de locação dos serviços domésticos. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16107-30-julho-1923-526605-publicacaooriginal-1-pe.html> . Acesso em: 11 set. 2023.
- BRASIL. **Lei n 5.859 de 11 de dez. de 1972**. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-5859-11-dezembro-1972-358025-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 11 set. 2023.
- BRASIL. **Lei nº 3.071/1916**. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil de 1º de janeiro de 1916. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm. Acesso em: 11 set. 2023.
- BRASIL. **PEC 478/2010** — Portal da Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/473496>. Acesso em: 25 set. 2023
- BRASIL. **PLS 224/2013** – Senado Federal. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/113104>. Acesso em: 06 out. 2023
- CASSAR, Vólia Bomfim. Os novos direitos da empregada doméstica. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**. São Paulo, v. 77, n. 4, p. 411-418, abr. 2013.
- CARDOSO, Eduardo Arantes. BRAGHINI, Marcelo. **ASPECTOS POLÊMICOS E ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO NO EMPREGO DOMÉSTICO**. Revista Reflexão e Crítica do Direito, a. IV, Vol.4, n. 1, p. 116-138, jan./dez. 2016.
- COELHO JUNIOR, Hélio Gomes. **Trabalho doméstico: a emenda que piorou o soneto**. In.: GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord.). Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013. Curitiba: Juruá, 2013. p. 118
- DAVIS, Angela. Mulheres, Raça e Classe. 1. ed. São Paulo: Boitempó, 2016.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2018.
- FREYRE, Gilberto. CASA-GRANDE & SENZALA. 51ª ed. São Paulo: Global, 2006.
- GOLDENBERG, Mírian. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais**. 12. ed. Rio de Janeiro: RECORD, 2011.
- GOMES, Daniela Vasconcellos. **A Importância da Lei Complementar nº 150/2015 para a efetividade da Dignidade Humana do Trabalhador Doméstico**. Rev. TST, Brasília, vol. 83, 2017.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2018

MINAYO, Maria Cecília de Sousa, et al. **Pesquisa social: Teoria, método e criatividade**. 25. Ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2011.

NETO, Francisco Ferreira Jorge. CAVALCANTE, Jouberto de Quadro Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9.^a ed. São Paulo: Atlas, 2019.

OIT. **Quem são as(os) trabalhadoras(es) domésticas(os)** Quem são as(os) trabalhadoras(es) domésticas(os)? (ilo.org)_Projeto de Lei do Senado n° 224, de 2013 (Complementar) - Matérias Bicaerais - Congresso Nacional). Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-domestico/WCMS_565968/lang-pt/index.htm. Acesso em: 11 set. 2023.

OLIVEIRA, Alexandre Nery de. **A relação de trabalho doméstico segundo a emenda constitucional 72**. In.: GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord.). **Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013**. Curitiba: Juruá, 2013.