

ALTERAÇÕES ADVINDAS COM A LEI COMPLEMENTAR Nº 150/15 NA RELAÇÃO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS

Krys Laine Rodrigues de Freitas¹

Kewri Rebeschini de Lima²

RESUMO

Este artigo aborda um tema bastante debatido em nosso ordenamento jurídico, tendo em vista, as relações trabalhistas envolvendo as peculiaridades que regem o vínculo forense entre patrão e os trabalhadores domésticos, admitindo-se assim, o conceito de empregado definido pela legislação trabalhista pátria, que afastou dos trabalhadores domésticos, garantias trabalhistas concedidos aos empregados em geral. Com a deliberação da nossa Carta Magna de 1988, criou-se alguns benefícios para os trabalhadores domésticos, ampliando a eles, maiores garantias fundamentais, restando ainda algumas desigualdades de tratamento, sendo, a exclusão do pagamento de horas extras, a estabilidade provisória da trabalhadora gestante e o ocorrência de labor, e ainda, o art. 7º, CF, elencava os direitos assegurados à categoria, omitindo, a segurança do impedimento de dispensa discricionário sem justificativa, sendo que o inciso I, do mesmo artigo, assegurava esse benefício, mas, tão somente aos trabalhadores urbanos e rurais, esquecendo-se da categoria de laboriosos domésticos. Mas, com o advento da Lei Complementar 150/2015 que veio legislar a Emenda Constitucional 72/2013, alterando as legislações anteriores que regulavam os direitos dos trabalhadores domésticos, sanaram-se algumas dessas diferenças, equiparando os mesmos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais aos trabalhadores domésticos, sendo exemplo de algumas dessas garantias adquiridas a prerrogativa de férias, estabilidade da gestante desde o momento da confirmação da gravidez até o quinto mês do nascimento do filho, ao FGTS, remuneração mínima, período trabalhado entre outros benefícios arrolados no decurso desta pesquisa, fazendo-se, que com isso haja uma igualdade entre os direitos dos trabalhadores domésticos e os celetistas.

Palavras Chave: Trabalhador Doméstico. Garantias Adquiridas. Ordenamento Jurídico.

¹ Acadêmica da Faculdade de Direito do Centro Universitário de Várzea Grande - UNIVAG, 2016.

² Professora orientadora da Faculdade de Direito do Centro Universitário de Várzea Grande - UNIVAG, 2016.

ABSTRACT

This article addresses a much debated topic in our legal system, in view of labor relations involving the peculiarities that govern the forensic link between employer and domestic workers, thus admitting the concept of employee defined by labor law workers, labor guarantees granted to employees in general. With the resolution of our Constitution of 1988, some benefits were created for domestic workers, extending them, greater fundamental guarantees, still remaining some inequalities of treatment, being, the exclusion of the payment of overtime, the provisional stability of the worker pregnancy and the occurrence of labor, and also, art. 7, CF, included the rights guaranteed to the category, omitting, the security of the impediment of discretionary dispensation without justification, being that item I, of the same article, ensured this benefit, but only to urban and rural workers, forgetting of the category of domestic laborers. But with the advent of Complementary Law 150/2015 that came to legislate Constitutional Amendment 72/2013, changing previous legislation regulating the rights of domestic workers, some of these differences were remedied, equating the same rights of urban and rural workers with the stability of the pregnant woman from the moment of confirmation of pregnancy up to the fifth month of the child's birth, to FGTS, minimum remuneration, period worked among other benefits listed in the course of this research, with the result that there is equality between the rights of domestic workers and workers.

Key words: Domestic Worker. Accepted Guarantees. Legal Order.

1 INTRODUÇÃO

A história do vínculo trabalhista no Brasil se confunde com a própria história de nossa colonização, expansão e crescimento, enquanto o regime era de labor escravo, nenhuma atenção era dada ao tema, posto que o laborioso era mero objeto de seu senhor de engenho. Com a aquisição de direitos positivados o trabalhador passou a ser visto como um ser que labora por determinado período, que se cansa e por isso precisa de descanso para repor suas energias. Com a atualmente CF/88, elevou o trabalho à categoria de direito fundamental, disciplinando e determinando regulamentação específica para cada por menor inerente ao tema.

No ordenamento jurídico brasileiro, uma das categorias que trazem maiores controvérsias, em torno de seu enquadramento ao mesmo nível dos trabalhadores celetista é a classe dos trabalhadores domésticos. Mas, no ano 2015, foi criada a Lei Complementar 150, regulamentando a Emenda Constitucional 72/2013, que assegurou os mesmos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais aos trabalhadores domésticos.

A Lei Complementar nº 150 fez um importante papel em definir de uma vez por todas que o trabalhador doméstico se caracteriza quando o indivíduo laborar mais de dois dias

na semana para o mesmo patrão, acabando com as incertezas que se tinha sobre essa discussão, em comparação o funcionário diarista, ficando definido que os diaristas são aqueles que laboram por no máximo dois dias por semana, assim, caracteriza-se como do exercício do emprego doméstico o caráter não econômico da atividade na esfera residencial do empregador.

O principal objetivo deste trabalho é analisar comparando os principais pontos que foram alterados com a promulgação da Lei Complementar 150/2015 na relação dos trabalhadores domésticos frente às legislações anteriores a essa lei, buscando em literaturas existentes fundamentar qual o conceito de vínculo de emprego e suas características, bem como, investigar a efetividade da aplicação da Lei Complementar 150 nas relações de labor.

O desenvolvimento desta pesquisa contará com o desenvolvimento de dois capítulos, onde, para tanto, se fez necessário no primeiro capítulo, apresentar a importância histórica dos trabalhadores domésticos, que atualmente vem sendo reconhecida no ordenamento jurídico brasileiro, diferenciando-se assim das demais categorias, por estarmos diante de uma atividade um tanto quanto exaustiva. O segundo e último capítulo, aborda alguns dos direitos trabalhistas dos trabalhadores domésticos, advindos com a promulgação da Lei Complementar nº 150/2015 e suas alterações trazidas com referida lei.

2 DEFINIÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS FRENTE AO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Atualmente os nossos doutrinadores vêm assumindo grande importância em reconhecer os funcionários domésticos frente ao nosso ordenamento jurídico.

A CF/88 em seu art. 7º não garantia aos laboriosos domésticos as mesmas prerrogativas trabalhistas asseverados aos laboriosos celetistas, a classe de laboriosos domésticos que constituem uma complexa relação humana da qual resultam elementos pessoais.

Portanto, neste capítulo trataremos da definição de trabalhador doméstico antes da concepção da Emenda Constitucional 72/2013 e da Lei Complementar 150/2015, para que se possa no terceiro capítulo deste estudo realizar as devidas comparações.

2.1 Definição jurídica de trabalhadores domésticos

No sentido de buscar a definição de laborioso doméstico, verifica-se de início que os

doutrinadores, pouco divergem do texto legal, quando estabelecem, quem de fato é considerado laborioso doméstico.

Sendo assim, Valentin Carrion define que “é o indivíduo que tem intenção de ganho, trabalha para outros indivíduos que não sejam entidades jurídicas, na esfera residencial e de forma não esporádica, realizando serviços de origem ininterrupta, com o propósito não rentável do indivíduo ou da sua prole”.³

Importante destacar que, para a caracterização do vínculo de emprego, necessários ainda outros, elementos como, a afinidade de ofício, ainda que sendo no afazeres domésticos para se caracterizar devem estar presentes os requisitos que informam a conexão empregatícia, com origem ininterrupta, sem fins rentáveis, pessoalidade, habitualidade, subordinação e salário.

Inicialmente os laboriosos domésticos têm a função de caráter ininterrupto, isso almeja proferir que não se pode qualificar como trabalhador doméstico aquele laborioso que desempenha seu trabalho com intervalo ou casualidade, exemplifica-se o funcionário diarista que dispõe seus afazeres a um mediador no decurso reduzido de dias referente ao mês, não possuindo a obrigatoriedade de assiduidade da atividade.

Rodolfo Pamplona Filho e Marco Antônio César Villatore estabelecem que “é corriqueiro o acordo casual de motoristas, faxineiros, lavadeiras, passadeiras, ou cozinheira para afazeres privativos em épocas determinadas, ou até por um ou mais dias na semana, sem que efetivamente exista uma semelhança de trabalhador doméstico”.⁴

Os autores trazem que a definição de caráter contínuo deve ser explanada de forma simples, o acordo deve ser estipulado entre ambas às partes (laborioso e empregador) para comparecer em dias e horários estipulados, obedecendo aos mandos do patrão, sem isso, é evidente que se trata de uma atividade casual, independente que esta atividade se alongue por um longo período de tempo.⁵

Mas, se o patrão estabelecer o comparecimento do laborioso, em datas diferentes e andamento da função estipulada para obrigar ficar a sua disposição, por meio de honorários, mesmo que, exclusivamente poucos dias da semana, não resta dúvida da peculiaridade do serviço consecutivo, tanto faz, que tenha sido deliberado que os trabalhos sejam adaptados em

³ CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 23 ed. São Paulo: Saraiva, 1998, p.18.

⁴ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do Trabalho Doméstico**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006, p.20.

⁵ Idem, p.21.

dias facultativos.⁶

Assim, o caráter contínuo do fornecimento da incumbência não pode ser comparado com afazeres contínuo, pois, existem situações de origem de labor é mesmo a liquidação de incumbência de maneira descontínua, portanto, busca-se a identificar a dessemelhança entre o laborioso que oferta sua ocupação como independente, comercializando sua mercadoria de seu labor por custo que estabelecer, e como que se dependente das doutrinas do empregador de maneira determinada apresentando seu esforço, em troca de proventos, mesmo de maneira descontinuada.

A Lei nº 5.859/72 estabelecia que o fornecimento de trabalho de origem constante é um requisito fundamental para que se evidencie a conexão de trabalhador doméstico.

Em decorrência dos afazeres apresentados não pode ter escopo lucrativo; entende-se por isso que o labor é cumprido sem fins lucrativos, inexistindo há viabilidade de regular um laborioso residencial para confeccionar salgados para serem comercializados.⁷

Valentin Carrion exemplifica melhor sobre origem contínua:

Se um clínico necessitar do chofer para conduzir sua prole a escola, sua esposa ao comércio, apesar de conduzi-lo à clínica, e até mesmo à residência de um paciente, em estilo casual, poderá admiti-lo como um laborioso familiar, porque a superioridade do serviço do seu funcionário é assistir como chofer os familiares, e não como chofer de um profissional liberal. Já em ocasião desigual é a ocorrência do laborioso em uma fazenda, se a função tem a serventia de abrolhar produtos para comercialização, mesmo que sem fins básicos, o labor praticado objetiva-se a um serviço poupado, em seguida não há de se imaginar em acordo trabalhista doméstico, a afinidade da ocupação será banal nos requisito da CLT.⁸

Observa-se que, um estabelecimento que visa lucros, não poderá ter empregados domésticos, assim como nenhuma associação ou instituto, pois, a lei disponibiliza que os labores devem ser realizados dentro da residência, e, anota apenas a vedação de que o patrão, por exemplo, tenha trabalhadores domésticos para laborar em seu escritório ou clínica.

Sérgio Pinto Martins, explica que “a combinação de labor é *intuitu personae*, ou seja, realizado com certa e determinado indivíduo, não pode o funcionário ser substituído por outro indivíduo, sob pena de o vínculo se desfazer”.⁹

O autor aborda ainda que:

A personalidade é exclusivamente do laborioso doméstico, não se aceita como funcionário doméstico uma entidade comercial, a personalidade significa que o

⁶ CARRION, Valentin. *Op. cit.*, p.18.

⁷ Idem, p.18.

⁸ Ibidem, p.15.

⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: Atlas, 2005, p.128.

funcionário é quem deve realizar os serviços, para os quais foi acolhido. Se, por acaso, outro indivíduo for fazer o labor em seu lugar, se torna descaracterizada a afinidade de emprego, pois, o labor deve ser oferecido pessoalmente pelo contratado.¹⁰

A disponibilidade do serviço pelo trabalhador doméstico deve haver uma sensata habitualidade para assinalar-se conexão empregatícia, pois, se o trabalhador oferece serviços esporádicos, como faxinas, limpeza de vidros, preparação de pratos para congelamento, etc., sem o pacto de comparecer à moradia do empregador todas as semanas, não pode ser considerado empregado.

O trabalhador doméstico deve estar dependente à autorização de outrem (empregador) para que aconteça a conexão empregatícia, o trabalhador livre não pode ser considerado empregado, mas, sim uma eventual, já que trabalha por conta própria, quando bem entende e para qualquer um que solicitar.

Sendo assim, Sérgio Pinto Martins aborda que a subordinação é um dos pré-requisitos mais extraordinários da diferenciação da afinidade empregatícia, onde o empregado é, por conseguinte um trabalhador subordinado, dirigido pelo empregador. “O trabalhador autônomo não é empregado justamente por não ser subordinado a ninguém, exercendo com autonomia suas atividades e assumindo os riscos de seu negócio”.¹¹

Sendo assim, para ser laborioso residencial, e usufruir das leis trabalhistas a ela aplicáveis, o laborioso deve ser dependente às regras constituídas pelo patrão.

Maurício Godinho Delgado diz que a remuneração é o conjunto de parcelas contra prestativas pagas pelo patrão ao funcionário em razão do acordo de labor, é por fim requisito que informa a relação empregatícia, o pagamento pelos serviços prestados, “o laborioso, para ser considerado funcionário, deve ter ajustado, quando de sua admissão, um provento, que pode ser por hora, dia, semana, quinzena ou mês”.¹²

A seguir elencamos os principais trabalhadores domésticos reconhecidos pelo nosso ordenamento jurídico brasileiro, que exercem suas funções no âmbito familiar sem fins lucrativos:

- Cozinheira, copeira, lavadeira, mordomo, governanta, jardineiro;
- Motorista particular e vigias;
- Caseiros e zeladores (de sítios, chácaras de recreios);
- Enfermeira particular, marinheiro de barco particular, entre outros.

¹⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. cit.*, p.12.

¹¹ *Idem*, p.127.

¹² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso do Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005, p.681.

Existindo os pressupostos que foram elencados, pode-se observar pelo vínculo legal, a realidade da associação empregatícia, entre o trabalhador doméstico e o empregador.

2.2 Desvinculação do trabalho doméstico

Ocorrerá à desvinculação do trabalho doméstico quando o laborioso doméstico for solicitado para dispor uma atividade que tenha objetivo com fins rentáveis.

Quanto a isso, Maurício Godinho Delgado elenca que:

Motorista particular, que perde a qualidade de laborioso doméstico, quando vem a dispor outras funções ao patrão em suas empresas, com exploração econômica, ou ainda, no caso de chacareiro de sítio e recreio, que, passando o proprietário a explorar a propriedade, economicamente, este empregado, perde a qualidade de doméstico, passando a classe dos trabalhadores rurais, com os direitos previstos pela legislação trabalhista. Já aquele que comparece à residência do empregador, uma ou duas vezes na semana, para faxinas e/ou outros serviços, sem ter compromisso de continuidade, não é tida como trabalhadora doméstica, quer dizer, não há vínculo empregatício, portanto, trata-se de diarista.¹³

Observa-se que não há liame mister, quando o laborioso é definido como diarista, porque o labor disponibilizado não é contínuo, e, é o trabalhador quem estabelece o dia para realizar os serviços, e ao final da tarde, recebe o montante combinado, cessando ali o compromisso com o solicitante do labor.

Entretanto, se a diarista, tiver a responsabilidade de continuidade, duas ou mais vezes na semana, com os dias de labor, estabelecidos pelo patrão, não podendo enviar outro indivíduo em seu lugar, temos, então, definido a relação de labor.

3 ALGUNS DIREITOS ADVINDOS DA LEI 150/2015 AOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS

Com a promulgação da Lei 10.208/2001 e da Lei 11.324/2006 houve um estimável alargamento das garantias jurídicas trabalhistas e previdenciárias dos trabalhadores doméstico, porém, após o surgimento da Lei Complementar 150/2015 que sanciona a Emenda Constitucional 72/2013, a classe dos funcionários domésticos deixou de serem abstratas, ganhando prerrogativas em conformidade as demais classes laborativa.

Neste capítulo, busca-se realizar uma análise comparativa dos direitos concedidos aos trabalhadores domésticos de acordo com a Lei Complementar nº 150/2015 e as alterações das

¹³ DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, p.481.

legislações anteriores.

Segundo a CF/1988 desde a sua promulgação são direitos do trabalhador doméstico:

- provento mínimo, - irredutibilidade se salário, - décimo terceiro salário, - repouso semanal remunerado, - gozo de férias anuais remunerados, - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, - licença paternidade, - aviso prévio, - aposentadoria.¹⁴

Com a entrada em vigor da Lei 150/2015, foram unificadas em um só ordenamento jurídico todos às prerrogativas e obrigações, que correspondiam aos serviços domésticos, pois, as deliberações dessa classe trabalhadora estavam distribuídas pela legislação trabalhista, CF/88 e leis complementares, agora, com o advento da Lei nº 150/2015, incluiu a Previdência Social, FGTS, questões tributárias, todos regulamentados por essa lei.

- Salário mínimo, - jornada de trabalho diária de 8 horas diárias ou 44 horas semanais, - irredutibilidade do provento, - 13º remuneração, - proibição de desconto no provento, - horas extras, - descanso em dias feriados, - salário família, - estabilidade no emprego, - Programa de Integração Social, - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, - ressarcimento por tempo de serviço, - licença-maternidade, - auxílio acidente, - seguro desemprego, - adicional de hora noturna, insalubridade ou de periculosidade.¹⁵

Mas, isso não quer dizer que a Consolidações das Leis Trabalhistas será deixada de lado, diante desse novo ordenamento, pois, onde houver lapso ou lacunas serão regidas pela nossa legislação trabalhista.

Uma das principais alterações trazidas pela Lei Complementar nº 150/2015 em seu art. 1º, foi à definição dos trabalhadores domésticos, terminando com as dúvidas que pairavam entre estes trabalhadores e as diaristas, ficou definido que o laborioso doméstico é aquele que labora mais de 2 dias da semana para o mesmo patrão de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal.

3.1 Remuneração mínima

O provento mínimo no Brasil foi instituído durante o governo de Getúlio Vargas,

¹⁴ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília-DF: Casa Civil, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 15 set 2016.

¹⁵ BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**: dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212/1991, nº 8.213/1991, e nº 11.196/2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009/1990, o art. 36 da Lei nº 8.213/1991, a Lei nº 5.859/1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250/1995. Brasília-DF: Casa Civil, 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 15 set 2016.

pela Lei 185/1936, mas seu preceito só foi editado em abril de 1938, mediante a Lei nº 399, que conceitua o salário mínimo como “o provento mínimo pago a todo laborioso, sem distinção de gênero, por dia normal laborado, hábil para atender, em certo período, às necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte”.¹⁶

A Lei nº 2.162 de 1940, fixou, porém, os primeiros valores da remuneração mínima, e, posteriormente, com o advento da CLT, esta incorporou todas as determinações legais existentes sobre o tema.¹⁷

Valentin Carrion diz que provento é “a contraprestação mínima, paga diretamente ao laborioso, aduzindo também que a legislação quer evitar que o trabalho seja como simples mercadoria e os salários sujeitos a flutuações da oferta e procura”.¹⁸

Aduz a CF/88 em seu art. 7º, IV:

São prerrogativas dos laboriosos, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.¹⁹

Observa-se que o legislador da Carta Magna de 1988 incluiu mais quatro destinações para a remuneração mínima além daquelas iniciais, lazer, saúde, educação e previdência social, isso parece absolutamente contraditório, pois são todas obrigações do Estado, que, por sua vez, não consegue cumpri-las satisfatoriamente.

Com relação ao provento mínimo assegurado para os funcionários doméstico (art. 7º, VII), ficou garantido esse direito constitucional, mesmo dos que tenham remuneração variável, não haverá salário legal menor do que o mínimo.

3.2 Irredutibilidade do salário

Salvo o disposto em acordo coletivo, art. 18, LC 150/2015, observa-se que os descontos em razão do fornecimento de utilidades previstas, não reduzem o provento do laborioso doméstico.

¹⁶ CATHARINO, José Martins. **Tratado Jurídico do Salário**. São Paulo: LTr, 1996, p.187.

¹⁷ RIO DE JANEIRO. **Decreto-lei nº 2.162 de 1º de maio de 1940**: institui o salário mínimo. Rio de Janeiro: Senado, 1940. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2162-1-maio-1940-412194-norma-pe.html>>. Acesso em: 20 out 2016.

¹⁸ CARRION, Valentin. *Op. cit.*, p.76.

¹⁹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. *Op. cit.*, p.343.

O art. 468 da CLT salvaguarda as situações de labor e a inalterabilidade do provento do funcionário, possibilitando o preceito legítimo a viabilidade da diminuição ou elevação do teto, mediante contrato coletivo, firmado pelos respectivos sindicatos constituídos.²⁰

A não diminuição salarial é o formalismo que aceita o instituto regulador do labor, salvo acordo coletivo apropriado, onde possa haver o poder negocial autorizado pelo grupo dos trabalhadores e sempre que o direito seja acessível, mas, em nenhum momento, a prerrogativa será barganhada.

3.3 Décimo terceiro salário

O décimo terceiro salário trata-se de uma gratificação natalina concedida quando findar o ano aos laboriosos, a lei que regulamenta é a Lei 4.090 de 1962, é prescrito a todos os patrões saldarem aos seus funcionários, independentemente do provento que fizerem jus.

Esse abono representa a 1/12 do provento liquidado em dezembro ao laborioso (por mês laborado), abrangido como tal proporção semelhante ou maior a 15 dias dentro do mês. “A liquidação desse abono pode ser feito em duas parcelas, a Lei nº 4.749/1965 permite que metade seja remunerada entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano e a segunda parcela, até o dia 20 de dezembro”.²¹

Caso o trabalhador deseje receber a primeira parcela por ocasião de suas férias, poderá se anunciar em janeiro, por meio de postular ao patrão, o laborioso com menos de um ano de serviço, também, tem direito a embolsar o seu 13º proporcional ao período laborado, obedecendo a fração acima descrito, mas, se o funcionário passe o ano todo no recebendo o auxílio doença, também terá a prerrogativa de receber, mas, esse pagamento será realizado pelo INSS.

Com entrada em vigor da LC 150/2015, o décimo terceiro salário fica ainda, sendo legislado pela lei anterior, pela redação da Lei nº 4.090/62.

3.4 Jornada de trabalho e repouso semanal remunerado

A Emenda Constitucional nº 72/2013, beneficiou a CF/88 em seu art. 7º, XIII, como prerrogativas dos funcionários domésticos, e a LC nº 150/2015, art. 2º, regulamentou o limite da jornada de trabalho em oito horas diárias e no máximo quarenta e quatro horas semanais.

²⁰ CARRION, Valentin. *Op. cit.*, p.55.

²¹ *Idem*, p.45.

Para advir a devida fiscalização do período laborado, a exposta LC 150/2015 em seu art. 12, estabeleceu que autonomamente do número de trabalhadores, ficou prescrito a anotação do horário de trabalho do trabalhador doméstico, sendo, facultada, a usar qualquer sistema manual ou eletrônico, sendo confiável, conduzindo, desta forma, para a ordem prevista no art. 74, §2º, da CLT, onde era obrigatório apenas para os estabelecimentos com mais de dez funcionários.²²

O repouso de que tratava a Carta Magna pátria, devia ser preferencialmente aos domingos, mas, se o repouso semanal não caísse aos domingos, o empregado deveria usufruir a folga em qualquer outro dia, caso adverso o patrão liquidará a devida remuneração dobrada. Essa prerrogativa também é assegurada pela CLT, que viabiliza a todo o laborioso, um repouso semanal de vinte e quatro horas ininterruptas, salvo pretexto de consenso público ou necessidade imperiosa do serviço, necessitará encaixar-se com o domingo, conglomerado ou em parte (art. 67).

É pertinente sobressair, que a CLT não delibera sobre o provento semanal, posto que o pagamento do repouso semanal, foi um progresso conquistado apenas com a CF/1946, vindo a ser incorporado pela Lei nº 605/49. Porém, o art. 67, da consolidação é paralelo com o art. 7º, XV da CF/88, que regula o repouso semanal remunerado de preferência e não exclusivamente aos domingos. Estipula ainda, a legislação trabalhista, que o labor aos domingos, seja total ou parcial, será sempre submisso a vênua precedente do indivíduo competente em matéria de labor.

O art. 2º, §8º, da LC 150/2015, refere que o labor não compensado prestado em domingos e feriados será liquidado em dobro, sem danos ao provento relativo ao repouso semanal, e o art. 13, §1º, por sua vez, assegura que, caso o laborioso domicilie no labor, o mesmo, terá direito há intervalo de descanso, esse lapso poderá ser fragmentado em dois períodos, de no mínimo uma hora e no máximo quatro horas ao dia. Nesse caso, é possível, a permissão de dois intervalos de duas horas cada ou de dois intervalos de uma hora cada.²³

A LC 150/2015 em seu art. 14 assegurou aos trabalhadores domésticos, uma prerrogativa muito desejada, o adicional noturno, para estes funcionários que exercerem suas funções após as 22h:

Art. 14. Considera-se noturno, para os efeitos desta Lei, o labor executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte. §1º- A hora de laborada noturna terá duração de cinquenta e dois minutos e trinta segundos; §2º- A remuneração do labor noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% sobre o valor da hora diurna; §3º- Em caso de contratação, pelo empregador, de laborioso exclusivamente para desempenhar labor noturno, o acréscimo será calculado sobre o provento anotado na CTPS; §4º- Nos horários mistos, assim entendidos

²² BRASIL. Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. *Op. cit.*, p.4.

²³ Idem, p.4.

os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de labor noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.²⁴

Observa-se que a lei complementar asseverou além dos horários que são considerados labor noturno, estendeu-se também, o referido adicional noturno, para que diminuam os litígios nas varas de trabalho sobre este tema.

3.5 Período de férias

O art. 17, da LC 150/2015, zela pela lei das férias na base de trinta dias por ano, remuneradas com 1/3 de acréscimo, a cada doze meses de labor, observa-se ainda, duas inovações, pois, foi facultado ao patrão, fragmentar em dois períodos, desde que um deles não seja menor a quatorze dias, e ainda, foi ampliado aos trabalhadores doméstico a garantia monetária das férias previsto na CLT, sendo assim, o laborioso consegue diligenciar ao patrão, trinta dias antes de expirar as férias, que um terço seja convertido em abono pecuniário.

Caso haja rescisão do contrato de trabalho, sem que o empregado incorra em falha grave (justa causa), previamente de consumir um ano de labor, “o funcionário auferir as férias proporcionais na base de 1/12 avos por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias, mais acréscimo de 1/3 da remuneração apurada”,²⁵ o pagamento das férias deverá ser feito até dois dias antes do início desta.

Destaca-se que a LC 150/2015 não estabeleceu à proporcionalidade do ciclo de férias a apuração das ausências injustificadas efetivas no curso do período aquisitivo, nem sequer o pressuposto da extinção das merecidas férias, como ocorre, nos arts. 130 e 133 da CLT.

Mas, Francisco Ferreira Jorge Neto *et al*, reforça que por rigidez do instrumento do art. 19 da LC 150/2015, que examina a natureza da incumbência familiar, aplica-se as Leis nº 605/1949, nº 4.090/1962, nº 4.749/1965, e nº 7.418/1985, e, contribui ainda para legislar, a CLT, estabelecida pelo Decreto nº 5.452/1943, sendo viável a ação dos referidos recursos acima citados.²⁶

3.6 Licença à gestante e estabilidade provisória

A LC 150/2015 em seu art. 25 garantiu os preceitos inerentes a licença maternidade

²⁴ BRASIL. Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. *Op. cit.*, p.4.

²⁵ Idem, p.5.

²⁶ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; FRACAPPANI, Adriano. **O Ambiente de Trabalho, A Doença e O Acidente do Trabalho e os Desafios para Empregadores e Empregados Domésticos.** Revista Eletrônica, abr, 2013, p.82.

de cento e vinte dias, sem dano ao labor e do provento, em conformidade com a legislação trabalhista, e ainda, o § único do referido artigo, estabeleceu que a trabalhadora gestante que atestar a gravidez no ciclo do acordo de labor, ainda que se encontre cumprindo aviso prévio trabalhado ou indenizado, a trabalhadora garantirá à sua estabilidade provisória, até o quinto mês após o parto.²⁷

O provento maternidade será liquidado pela previdência social, como também o auxílio natalidade, a duração do provento maternidade é de vinte e oito dias anterior ao parto e noventa e dois dias após o parto, onde perfaz o total de cento e vinte dias, em casos excepcionais poderá ser aumentado em duas semanas, sendo assim, é fundamental a apresentação do atestado médico, se houver aborto criminoso, o salário maternidade será apenas de duas semanas.²⁸

Este benefício é de natureza previdenciária, também é concedido à segurada que obter a guarda judicial fará fins de adoção, para concessão do salário maternidade, não é decretado tempo mínimo de contribuição das trabalhadoras empregadas, empregada domésticas e trabalhadoras autônomas, portanto, que confirmem filiação nesta condição na data do afastamento para conclusão de remuneração maternidade ou na época do parto.

3.7 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e hora extra

As classes de laboriosos residenciais no decurso dos anos conquistaram alguns preceitos, que ainda estavam sendo enclausurados, estando somente descrito na lei, mas não era prescrito, o FGTS e à hora extra, são exemplos dessas prerrogativas.

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço foi criado pelo art. 1º, da Lei nº 10.208/2001, resultante de negociação entre empregado e empregador, sendo, opcional para os funcionários domésticos, quando da criação do FGTS, a inclusão do trabalhador doméstico no sistema era facultativo.

Os doutrinadores pátrios, atendendo ao dispositivo da EC 72/2013, com a publicação da LC 150/2015 contemplou, em seu art. 21, o recolhimento do FGTS (8% a.m.), de forma imposta, após transposição em vigência da devida normativa. No que tange à indenização compensatória pela dispensa sem justa causa de 40% prevista no art. 18, §1º, da Lei 8.036/90, a LC 150/2015 a substituiu por um depósito mensal de três inteiros e dois décimos por cento,

²⁷ BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.** *Op. cit.*, p7.

²⁸ PINTO, Welington Almeida. **O Empregado Doméstico e Suas Leis.** São Paulo: Edições Brasileiras, 2000, p.25.

sobre o provento devido, no mês anterior, a cada laborioso, na forma do art. 22 da LC 150/2015.²⁹

Com a promulgação da Emenda Constitucional 72/2013, veio a apreciar o art. 7º, o inciso XVI, os preceitos das horas extraordinárias dos trabalhadores domésticos, mas, tão somente com a deliberação da LC 150/2015 que se adquiriram plenos poderes, de forma expressa, no art. 2º, §1º, o preceito aos proventos da hora extra com adição de no mínimo, cinquenta por cento, excedente ao montante da hora habitual.

A LC 150/2015 previu, no seu art. 2º, §2º, a computação da forma do salário hora normal e, no art. 2º, §3º, a forma de cálculo do salário dia normal. A referida lei complementar de 2015, primou por uma visão mais humana, entendendo os anseios de que a jornada deve ser convencionada nos limites previstos no inciso XIII do art. 7º da CF/88, estipulou 8 horas diárias e 44 horas semanais, bem como, o labor executado além do convencionado, ser pago como suplementação de hora extra, de no mínimo de 50%, sobre o valor da hora regular.

A LC 150/2015 permitiu ao trabalhador doméstico, o direito ao seguro desemprego, entretanto, para isso o trabalhador tem que ser dispensado sem justa causa, e receberá uma remuneração no valor de um salário mínimo, por no máximo três meses, de forma contínua ou alternada (art. 26).

Antes dessa nova lei complementar, o trabalhador doméstico tinha a prerrogativa de perceber o seguro desemprego com no máximo de três parcelas com uma remuneração de um salário mínimo, mas para ter essa prerrogativa a tal benefício era preciso que o FGTS estivesse sendo recolhido há pelo menos 15 meses e a dispensa sem justa causa.

5 CONCLUSÃO

Com a realização da pesquisa, pode-se afirmar que a nossa Carta Magna em seu art. 7º favoreceu os preceitos inerentes aos laboriosos celetistas e rurais com trinta e quatro incisos, mas, a classe de trabalhadores domésticos foi ajuizada tão somente nove, estabelecendo-se assim, uma abordagem discrepante para esta classe de trabalhadores.

Somente agora com a publicação da Emenda Constitucional nº 72/2013 e posteriormente, com a Lei Complementar nº 150/2015 para regulamentar adequadamente este acerto constitucional, é que de fato, os direitos que por muito tempo eram lesados passaram a ter tratamento igualitário às demais classes de trabalhadores reconhecidos pela nossa

²⁹ BRASIL. Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. *Op. cit.*, p.6.

constituição.

Com a igualação dos direitos, a Lei Complementar nº 150/2015 busca inserir no decurso do contrato de trabalho, à relação empregador e trabalhador doméstico, alterando a inocente vinculação de emprego, exclusivamente, para o trabalhador doméstico que habita o mesmo lugar onde labora, pois, este trabalhador, excede o horário normal de trabalho, mas, com isso, garante alguns privilégios como moradia, refeição e até mesmo, vestuários, sem nenhum ônus para si.

O objetivo do legislador na implantação desta nova lei foi diminuir as questões de desigualdade social, trazendo privilégios semelhantes aos dos outros laboriosos, cujo vínculo de labor é protegido pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Conclui-se que este é um momento ímpar para a sociedade brasileira, de grande valia a promulgação das referidas leis, e os magistrados e doutrinadores tem que fazerem valer em prol dos laboriosos domésticos do Brasil esse nova disposição legítima.

6 REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília-DF: Casa Civil, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 15 set 2016.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**: dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212/1991, nº 8.213/1991, e nº 11.196/2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009/1990, o art. 36 da Lei nº 8.213/1991, a Lei nº 5.859/1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250/1995. Brasília-DF: Casa Civil, 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 15 set 2016.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 23 ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

CATHARINO, José Martins. **Tratado Jurídico do Salário**. São Paulo: LTr, 1996.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso do Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; FRACAPPANI, Adriano. **O Ambiente de Trabalho, A Doença e O Acidente do Trabalho e Os Desafios para Empregadores e Empregados Domésticos**. Revista Eletrônica, abr, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do Trabalho Doméstico**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006.

PINTO, Welington Almeida. **O Empregado Doméstico e Suas Leis**. São Paulo: Edições Brasileiras, 2000.

RIO DE JANEIRO. **Decreto-lei nº 2.162 de 1º de maio de 1940**: institui o salário mínimo. Rio de Janeiro: Senado, 1940. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2162-1-maio-1940-412194-norma-pe.html>>. Acesso em: 20 out 2016.