

INSERÇÃO E APLICABILIDADE DA NOVA LEI DO TRABALHO DOMÉSTICO: AVANÇOS E CONQUISTAS DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

INSERTION AND APPLICABILITY OF THE NEW DOMESTIC LABOR LAW:
PROGRESS AND ACHIEVEMENTS OF FUNDAMENTAL RIGHTS

Emilly de Jesus Santos

Mariane de Oliveira Santos

Tamires Regina Nogueira de Oliveira

Alunas do Curso de Graduação em Direito do UNISAL/ Lorena

Junior Barbosa

Professor do Curso de Graduação em Direito do UNISAL/Lorena

Advogado e Consultor Jurídico e Empresarial na Empresa Gomes Barbosa Acessória Jurídica

Resumo: O presente artigo tem como propósito a abordagem sobre o trabalhador doméstico e suas principais conquistas, ou seja, seus direitos alcançados com o decorrer do tempo no âmbito jurídico brasileiro. Para a transcrição do artigo foi utilizado métodos bibliográficos e diversas pesquisas, como a questão histórica, cultural e jurídica do país com o fim de entender a situação atual desta classe de trabalhadores. Portanto, o estudo concentrar-se-á na questão social, nos direitos adquiridos e possíveis reparos no que tange o ordenamento jurídico sobre o trabalhador doméstico.

Palavras-chave: Trabalhador doméstico. Direitos adquiridos. Ordenamento jurídico.

Abstract: The purpose of this article is to approach the domestic worker and their main achievements, in other words, their rights reached over time in the Brazilian legal framework. For the transcription of this article it was used bibliographic methods and several researches, such as the historical, cultural and legal question of the country in order to understand the current situation of this class of workers. Therefore, the study will focus on the social issue, acquired rights and possible reparations regarding the legal order on the domestic worker

Key words: Domestic Worker. Acquired rights. Legal order.

INTRODUÇÃO

O presente artigo científico tem como escopo principal abordar o tema de grande relevância na atualidade que é sobre o trabalhador doméstico e suas principais conquistas no que diz respeito a sociedade, como também os seus direitos até hoje conquistados.

Este tema é muito relevante, pois, não só é discutido exclusivamente em âmbitos jurídicos, como também o é no cotidiano da sociedade, já que, no Brasil o número de pessoas que atuam neste tipo de trabalho é cerca de milhões.

Além de falar sobre as conquistas, o trabalho irá abordar e analisar toda a evolução histórica do trabalhador doméstico no Brasil, portanto, desde 1530 (mil quinhentos e trinta) que foi o início da escravidão. Vale ressaltar que a análise se fará sob aspectos não só de trabalho como também em relação a dignidade da pessoa humana.

Quanto aos direitos conquistados pelos domésticos no ordenamento jurídico brasileiro estará presente no texto a Emenda Constitucional (EC) de número 72 (setenta e dois) e a mais importante de todas que é a Lei Complementar (LC) número 150 (cento e cinquenta) do ano de 2015 (dois mil e quinze). Vale ressaltar também a presença da criação do sistema e-social, que foi um grande avanço tanto para com o trabalhador doméstico como para o empregador.

Já quanto as conquistas dos trabalhadores domésticos em relação a sociedade, será possível perceber que hoje, estes se sentem mais realizados, ou seja, sentem que finalmente os seus serviços prestados foram valorizados, afastando então o sentimento de vergonha por ser um doméstico.

Entretanto, apesar de terem sido apresentadas muitas melhorias ao longo do tempo, ainda é possível notar que há algumas lacunas em relação as leis previstas para com estes trabalhadores, ou seja, ainda é preciso que os domésticos e seus serviços sejam mais valorizados e protegidos na relação de emprego.

1. HISTÓRICO

Sabe-se que o trabalho doméstico no Brasil sempre foi muito desvalorizado, ou seja, desprestigiado, já que era delegado à escravos, índios, ou seja, aos menos favorecidos na sociedade, tanto do passado como a atual também. Além disso, cabe salientar que em diversas pesquisas foi possível perceber que este tipo de trabalho era majoritariamente atribuído a mulheres.

Destaca-se que sua origem se deu no período de escravidão, entretanto, vale lembrar que muito antes, com o descobrimento das terras brasileiras, os colonizadores utilizavam da mão de obra dos índios para vários tipos de afazeres domésticos em troca de suas inúmeras especiarias. Porém, foi com a chegada dos escravos ao solo brasileiro que se iniciou de fato o trabalho doméstico em questão. Vale ressaltar que era um período da história em que não havia direitos humanos e muito menos garantias constitucionais, ou seja, isso fazia com que fosse permitido um trabalho sem regras, sem proteção, portanto, um trabalho considerado forçado.

A primeira norma que contemplou o trabalho doméstico surgiu de organizações e dos movimentos contra o regime de escravidão e com a libertação de alguns deles, já que, esses escravos que foram libertados, não tinham para onde ir e assim eram levados aos afazeres domésticos, ou seja, trabalhos domésticos nas casas dos respectivos senhores feudais. Portanto, no ano de 1830 (mil oitocentos e trinta) deu-se o surgimento da primeira norma. Norma esta que somente tratava de contrato reduzido à termo, ou melhor, escrito sobre prestação de serviços feitos por brasileiros.

Cabe destacar que após 58 (cinquenta e oito) anos, foi sancionada a Lei Áurea, em 13 (treze) de maio de 1888¹ (mil oitocentos e oitenta e oito), através da Lei Imperial nº 3.353². Devido a abolição da escravatura, determinadas pessoas deixaram de ser escravos e com isso começaram a adquirir certos direitos e deveres como qualquer outro cidadão da época. Estes também alcançaram o tão importante direito a remuneração referente ao seu trabalho em casas de família, portanto, começaram a ser reconhecidos como trabalhadores domésticos. Nota-se que com o passar do tempo as atividades domésticas começaram a apresentar determinadas características, já que, o perfil para este tipo de trabalho foi traçado preferencialmente por mulheres, principalmente solteiras, que são originárias de famílias do interior com pequeno poder aquisitivo e com baixo ou nenhum nível de escolaridade. Vale ressaltar que a famosa Lei Áurea não apresentava qualquer caráter jus trabalhista, porém, mesmo assim esta foi considerada como o maior acontecimento que de origem a história do Direito do Trabalho no Brasil.

¹ Lei Áurea, oficialmente Lei Imperial n.º 3.353, sancionada em 13 de maio de 1888, foi o diploma legal que extinguiu a escravidão no Brasil. Foi precedida pela lei n.º 2.040 (Lei do Ventre Livre), de 28 de setembro de 1871, que libertou todas as crianças nascidas de pais escravos, e pela lei n.º 3.270 (Lei Saraiva-Cotegipe), de 28 de setembro de 1885, que regulava "a extinção gradual do elemento servil".

² BRASIL. Decreto nº 3.353 de 13 de maio de 1888. **Declara extinta a escravidão no Brasil**, Brasília DF, maio 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim3353.htm>. Acesso em : 05 de abr. 2018.

Apesar de ter ocorrido a abolição da escravatura, perpetuou-se ainda a falta de regulamentação das atividades para com o trabalhador doméstico em questão, ou seja, ainda estavam expostos a certos abusos por parte de seus empregadores. É importante dizer que, no que tange o ordenamento jurídico referente ao trabalho doméstico, o tempo entre uma lei e outra é muito espaçado, ou melhor, muito amplo.

Um exemplo disto é que somente no ano de 1916 (mil novecentos e dezesseis) surgiu o chamado Código Civil dos Estados Unidos Do Brasil, com o então Presidente da República dos Estados Unidos do Brasil, Venceslau Brás Pereira Gomes, porém, este Código só entrou em vigor no ano de 1917 (mil novecentos e dezessete), mais precisamente, no primeiro dia deste ano mencionado.

Este Código Civil foi muito importante, pois, tratou da questão de contratos trabalhistas referentes à locação de serviços não só dos empregados, assim como também dos domésticos. Entretanto, a regulamentação desta locação de serviços só ocorreu no ano de 1923 (mil novecentos e vinte e três).

Duas décadas depois dessa regulamentação, ou seja, no ano de 1943 (mil novecentos e quarenta e três), o Decreto-Lei nº 5.452 deu origem a tão conhecida Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Porém, destaca-se que nesta época a CLT não ajudou em nada a classe dos trabalhadores domésticos. Vale ressaltar que com o Decreto nº 95.247/87 a classe dos trabalhadores domésticos conseguiu alcançar um grande direito, que é o direito ao vale transporte.

Com a criação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (mil novecentos e oitenta e oito), (CFRB/88), os trabalhadores domésticos em questão conquistaram alguns direitos importantes previstos em nove, dos trinta e quatro incisos do artigo 7º (sétimo) desta.

Nesse contexto, o cenário aberto pela Constituição da República é que permitiu se deflagrar um processo crescente de resgate dessa profunda dívida civilizatória, de maneira a integrar a categoria dos empregados domésticos no universo de direitos e garantias característico do Direito do Trabalho. (DELGADO, G., DELGADO, N., 2016, p. 17)

Os direitos avançaram com o passar do tempo e em 2001 (dois mil e um) veio a Lei nº 10.208³, que lhes deu o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)⁴ e o seguro-

³ BRASIL. Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001. **Acresce dispositivos à Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia**

desemprego. Porém, como a medida estava sujeita à liberdade do empregador, a previsão praticamente em nada foi efetiva.

Mas, com a Lei nº 11.324/2006⁵ houve um grande avanço, que lhes deu direito ao descanso semanal remunerado aos domingos e feriados; pagamento em dobro do trabalho a aqueles que trabalharem em feriados civis e religiosos; trinta dias corridos de férias; garantia de emprego à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto e vedou descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação; higiene; vestuário e moradia.

Todavia, somente alguns anos depois é que iria ser conquistado de fato os seus grandes direitos e os seus devidos reconhecimentos, já que, em 2013 (dois mil e treze) com a aprovação da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 66 (sessenta e seis) , que se converteu em Emenda Constitucional (EC) de nº 72 (setenta e dois) que alterou o artigo 7º (sétimo) da CRFB/88, foi regulamentada pela tão importante Lei Complementar (LC) nº 150⁶, de 1º de junho de 2015 (dois mil e cinco) visando igualar os direitos dos trabalhadores domésticos, urbanos e os rurais também.

Após analisar todo processo histórico do doméstico e seus direitos, é válido ressaltar que a denominação mais correta, se entende por trabalhador doméstico e não empregado doméstico como é chamado na maioria das vezes. Deve seguir esta denominação, porque ainda há uma grande diferença de direitos entre eles, mesmo sendo o doméstico, subordinado como eles.

Outro motivo que reforça essa expressão, ou melhor, essa denominação é que tanto a Constituição Federal de 1988 (mil novecentos e oitenta e oito) e a Convenção 189 (cento e

do Tempo de Serviço - FGTS e ao seguro-desemprego, Brasília, DF, mar. 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10208.htm>. Acesso em: 05 abr. 2018.

⁴ O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) foi criado com o objetivo de proteger o trabalhador demitido sem justa causa, mediante a abertura de uma conta vinculada ao contrato de trabalho. No início de cada mês, os empregadores depositam em contas abertas na Caixa, em nome dos empregados, o valor correspondente a 8% do salário de cada funcionário. O FGTS é constituído pelo total desses depósitos mensais e os valores pertencem aos empregados que, em algumas situações, podem dispor do total depositado em seus nomes.

⁵ BRASIL. Lei nº 11.324/2006, de 19 de julho de 2006. **Altera dispositivos das Leis nºs 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949**, Brasília, DF, jul. 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11324.htm>. Acesso em: 05 abr. 2018.

⁶ BRASIL. Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. **Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995; e dá outras providências**, Brasília, DF, jun. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm>. Acesso em: 09 abr. 2018.

oitenta e nove) da Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotaram em seus textos o termo trabalhador doméstico.

Posto isto, é preciso então, estudar, ou melhor, elucidar os conceitos, os requisitos, as mudanças e os pontos mais relevantes que a LC nº 150 (cento e cinquenta) trouxe para esta relevante categoria.

2. NORMAS DO EMPREGADO DOMÉSTICO

2.1 Requisitos para ser um trabalhador doméstico

Só poderá ser pessoa física e plenamente capaz, ou seja, que possua mais de 18 (dezoito) anos e que sejam capazes de exercer os atos da vida civil. Também se estabeleceu que o trabalho deve ser desempenhado por mais de dois dias por semana, para assim poder caracterizar uma continuidade e diferenciar do termo utilizado pela CLT que é a não eventualidade.

Além disso, pode-se notar que o critério da pessoalidade também foi estipulado. Na verdade, nada mais é do que uma obrigação de caráter personalíssimo, ou seja, que nenhum outro terceiro poderá fazer por ele, exceto se tanto o trabalhador quanto o empregador doméstico aceitarem uma substituição eventual. Portanto, essa escolha não depende só de um lado da relação de emprego e sim de ambos.

Outro requisito que foi estabelecido para ser considerado trabalhador doméstico foi a subordinação jurídica, que é o ato pelo qual o doméstico fica subordinado, ou seja, submetido a certos poderes como de fiscalizar, disciplinar e até mesmo regulamentar. Porém, nenhum desses atos podem ser abusivos ou opressivos para com o subordinado, já que, isso não é permitido em uma relação de emprego.

Como a LC 150 não define o que é prestação de serviço de forma subordinada, que é um elemento caracterizador da relação de trabalho doméstico, é factível a construção de um conceito que já vem sendo adotado, tanto pela doutrina como pela jurisprudência, para configurar a relação de emprego comum. (LEITE, 2017, p. 198)

Também é preciso ter o requisito onerosidade, que não é nenhuma novidade para com as determinações dos contratos de trabalho. Como o doméstico presta serviços para o seu tomador, ele tem todo direito de receber por isto, já que, em toda e qualquer relação de emprego a questão econômica é fundamental. Portanto, todo serviço que foge, ou melhor, se

distancia do requisito onerosidade não será caracterizado como um trabalho doméstico, logo, não irá se enquadrar na LC nº 150 (cento e cinquenta) de 2015 (dois mil e quinze).

E por último, é o requisito de inexistência de atividade não lucrativa. Neste, o empregador doméstico não poderá utilizar-se dos serviços do trabalhador doméstico para obter fins lucrativos, pois, se isto ocorrer o doméstico deverá ser considerado seu funcionário. Vale ressaltar que foi estabelecido atividade não lucrativa ao invés de atividade não econômica.

Quanto aos direitos mais relativos do trabalhador doméstico referente a LC nº 150 (cento e cinquenta) estão as questões referentes a hora de trabalho, o salário e as férias.

Os elementos fático-jurídicos gerais consistem, sinteticamente, nos seguintes: pessoa física prestando serviços; com pessoalidade; com onerosidade; com subordinação; com continuidade. Já os elementos fático-jurídicos especiais são os seguintes: tais serviços são prestados para pessoa(s) física(s) ou uma família; tais serviços são de finalidade não lucrativa para a pessoa ou família empregadoras; tais serviços são prestados no âmbito residencial do empregador ou em função desse âmbito residencial. (DELGADO, G., DELGADO, N., 2016, p. 27).

2.2 Horas de trabalho

Para o doméstico foi estabelecido que o seu trabalho não poderá ultrapassar mais do que 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ou seja, 8 (oito) horas por dia e 220 (duzentos e vinte) horas por mês. Entretanto, poderá ter horas extras, desde que esta tenha no mínimo 50% (cinquenta por cento) a mais do que o valor da hora habitual, ou melhor, que sempre faz todos os dias. Vale ressaltar que será permitido trabalho por regime de tempo parcial e por tempo determinado também.

2.3 Salário

Quanto ao salário do trabalhador doméstico é importante dizer que este poderá receber em razão do salário-dia normal ou salário-hora normal, porém, tudo como mensalista. Vale frisar que quanto ao salário-dia, deverá dividir o salário normal por 220 (duzentos e vinte) horas e o salário-hora por 30 (trinta) em relação ao salário mensal.

2.4 Férias

As férias também são um direito do trabalhador doméstico e estas devem ser anuais e remuneradas. A remuneração em questão deve ser referente a 30 (trinta) dias, porém, o doméstico poderá dividir suas férias em 2 (dois) períodos, entretanto, um período deste deve conter pelo menos 14 (quatorze) dias corridos, pois, do contrário não será possível. Destaca-se que essa divisão de período só caberá em razão do empregador doméstico, ou seja, sob as ponderações deste.

2.5 Descontos salariais permitidos

O artigo 18º, § 1º, §2º, §3º e § 4º, estabelece aos empregadores os descontos facultados e vedados ao salário dos empregados domésticos. Além do desconto da contribuição previdenciária já previsto no Decreto nº 3.048/1999⁷, o empregador poderá efetuar descontos referente a adiantamento salarial, despesas com moradia (se ocorrer prestação de serviço mediante local diverso da residência), plano de saúde e previdência privada, sendo permitido somente por via de acordo entre as partes, não ultrapassando o limite de 20 % (vinte por cento) dos rendimentos. A lei impõe que não será permitido efetuar descontos sobre alimentação, vestuário, moradia e higiene.

Portanto, fica claro a observância de que custos em relação a alimentos, hospedagem e transporte em virtude de viagem, também é vedado pela lei.

2.6 Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS

Com a edição da Lei Complementar 150 (cento e cinquenta), o recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço que antes era facultativo, passou a ser obrigatório. Conforme o artigo 21º (vigésimo primeiro), é devido ao empregador doméstico realizar a inclusão do empregado no FGTS, lhe garantindo uma reserva em caso de demissão sem justa causa, sendo depositado mensalmente o valor correspondente a 8 % (oito por cento) dos seus rendimentos mensais, perante conta vinculada a Caixa Econômica Federal por via da DAE (Documentos de Arrecadação do E-Social).

⁷ BRASIL. Constituição (1988). Decreto nº 3.048, de 06 de Maio de 1999. **Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências**. Disponível em : < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htmcom > . Acesso em: 06 Abr. 2018.

2.7 Rescisão de Contrato de Trabalho - Aviso Prévio

A rescisão contratual do empregado doméstico pode ser realizada por diversos motivos, havendo assim diferentes consequências para as partes vinculadas a esta relação contratual. É direito do empregado doméstico receber diante do encerramento do contrato de trabalho: os dias trabalhados no mês, 13º (décimo terceiro) salário proporcional, férias proporcionais, bem como 1/3 (um terço) de férias proporcionais, utilizando-se médias de horas extras e adicional noturno (caso houver) para o cálculo das verbas rescisórias.

O artigo 23º (vigésimo terceiro) estabelece que diante do encerramento do contrato de trabalho sem prazo estipulado e sem justo motivo, independentemente das partes, é obrigatório avisar a outra parte com antecedência, sendo o chamado aviso prévio. É determinado nos § 1º (primeiro), §2º (segundo) a proporcionalidade do aviso prévio, sendo para empregados com até 1(um) ano 30 (trinta) dias de aviso prévio e para empregados com mais de 1 (um), serão acrescidos 3 (três) dias por ano completo de serviços prestados, podendo ser ao máximo 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de 90 (noventa) dias. Já os § 3º (terceiro) e §4º (quarto), informam que a falta de aviso prévio por uma das partes do empregador, dará o ao empregado o direito do recebimento do aviso prévio de forma proporcional, garantindo como contagem para seu período de serviço. Para os empregados que deixarem de informar o aviso ao empregador, dará a ele o direito ao desconto diante da proporcionalidade dos dias do aviso prévio. Ressalta-se no § 5º (quinto), que horas extras e adicionais noturnos integram o aviso prévio em caso de indenização.

O artigo 24º (vigésimo quarto) impõe que o aviso prévio, sendo demissão sem justa causa, por parte do empregador, terá uma redução de 2 (duas) horas na jornada de trabalho do empregado, não havendo prejuízo ao seu salário.

2.8 Licença Maternidade - Empregada Doméstica

Para a empregada doméstico gestante foi implementado o direito a licença maternidade no decorrer de 120 (cento e vinte) dias, sem qualquer prejuízo, conforme determina no artigo 25º (vigésimo quinto).

2.9 Seguro Desemprego

Com a edição da Lei Complementar, passou o empregado doméstico demitido sem justa causa obter o direito ao seguro desemprego, no valor de um salário mínimo, por período máximo de 3 (três) meses, conforme previsto no artigo 26º (vigésimo sexto) desta lei. Para a habilitação do benefício do seguro desemprego, é necessário que empregado apresente ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego, todos os documentos solicitados.

3. SIMPLES DOMÉSTICO – ARRECADAÇÃO DAS INCIDÊNCIAS CONTRATUAIS

O Simples Doméstico é o sistema que foi desenvolvido com conjunto dos Ministros de Estado da Fazenda, da Previdência Social e do Trabalho e Emprego para ajudar no pagamento dos encargos devidos sobre a contratação do empregado doméstico, que ajudará os empregadores ao pagamento dos direitos de seus respectivos empregados. Todo o processo é feito através do site do E-Social⁸, na qual será feito o cadastro do empregador e do empregado conforme determinado no artigo 32º (trigésimo segundo) desta lei.

O artigo 34º (trigésimo quarto) dispõe os encargos trabalhistas que serão recolhidos mediante guia (DAE) do programa do Simples Doméstico, sendo eles: Previdência Social⁹ 8 % (oito por cento) a 11 % (onze por cento) - empregado; Previdência Social 8 % (oito por cento) - empregador; Seguro Acidente do Trabalho¹⁰ 0,8 % (oito décimos por cento) ; FGTS 8% (oito por cento) ; Indenização Compensatória da Perda de Emprego 3,2 % (três inteiros e dois décimos por cento); Imposto de Renda¹¹ 7,5 % (sete inteiros e cinco décimos por cento) a 27,5 % (vinte e sete inteiros e cinco décimos por cento) se incidir sobre os rendimentos. Os devidos imposto a serem pagos serão de total responsabilidade do empregador, ficando ele

⁸ E-social é sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, é um projeto do Governo Federal que vai unificar a prestação de informações pelo empregador em relação aos seus trabalhadores (como cadastramento, vínculos, contribuições previdenciárias e folha de pagamento, entre outros), gerido pela CAIXA, INSS, Ministério da Previdência Social, Ministério do Trabalho e Emprego e Receita Federal do Brasil.

⁹ Previdência Social é um direito social, previsto no art. 6º da Constituição Federal de 1988 entre os Direitos e Garantias Fundamentais, que garante renda não inferior ao salário mínimo ao trabalhador e a sua família nas seguintes situações, previstas no art. nº 201 da Carta Magna.

¹⁰ Seguro Acidente do Trabalho é seguro atribuído aos trabalhadores, que garante uma reparação de cunho financeiro em caso de acidente de trabalho. É um tributo antigo, instituído no governo de Getúlio Vargas, e sua base constitucional encontra-se no inciso XXVIII do artigo 7º, inciso I do artigo 195 e inciso I do artigo 201 da constituição de 1988.

¹¹ Imposto de Renda é o **valor anual descontado do rendimento** do trabalhador ou da empresa e entregue ao governo federal, sendo que a porcentagem de desconto é fixada pelo governo de cada país onde é aplicado tal imposto.

obrigado a fornecer mensalmente cópia do documento. Se os impostos não forem pagos mensalmente conforme competência, o empregador ficará sujeito a incidências de encargos legais conforme previsto nesta lei.

4. ABUSIVIDADE: A RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE EMPREGADOR E EMPREGADO

O artigo 1º da Lei Complementar nº 150 (cento e cinquenta), dispõe sobre a definição do empregado doméstico na qual esta relação de trabalho demanda de forma subordinada, onerosa e pessoal.

Ocorre que, nessa relação é possível verificar casos de abuso dessa subordinação, tanto do próprio empregador, como de seus prepostos para com o empregado, principalmente se tratando do local de trabalho ser um âmbito residencial e familiar.

No entanto, a abusividade acontece quando se atribui ao empregado atividades que não estão estabelecidas na função para o qual foi contratado, como fazê-lo exercer atividades que fora do horário de trabalho, sem o pagamento de horas extraordinárias, como também, vincular acordos fora do contrato de trabalho com intuito de benefícios somente ao empregador. Infelizmente, essas irregularidades acontecem diariamente por não haver fiscalização, e pelo empregado não ter conhecimento de seus direitos, e por muitas vezes se sentir reprimido com a perda do emprego ao exigir que seus direitos acordados em contrato sejam seguidos.

É possível verificar que muitas vezes o abuso se torna excessivo, ultrapassando o princípio da dignidade humana, de forma a afetar o empregado tanto na forma física como na forma psicológica, na qual poderá ser caracterizado como assédio moral ou sexual.

O assédio moral acontece dentre agredir o empregado com palavras danosas, como fazer ameaças que importam a sua integridade física. Além disso, há o assédio sexual, na qual se consiste em comentários, gestos e ações que tem por finalidade constranger o empregado na forma sexual. Ressalta-se que assédio sexual é crime, estabelecido no Código Penal, artigos 216 - A, podendo a pena ser de 1 (um) a 2 (dois) anos.

A demanda de ações trabalhistas de empregados domésticos contra empregadores em virtude de assédio é mais comum do que se possa pensar, com o advento da nova lei e relatos de empregados que sofreram e sofrem com o assédio, o meio jurídico obteve um novo olhar para esses empregados que por muito tempo se mantiveram calados e que hoje possuem um auxílio para esses tipos de abuso na relação de trabalho.

Desta forma, a relação de trabalho deve obter limites, um regimento que tenha como princípio o respeito em relação a obediência ao ordenamento jurídico, ou melhor, ao que a lei determina, na qual vinculará o bom relacionamento entre empregador e empregado.

5. MUDANÇAS E MELHORIAS PARA COM O TRABALHO DOMÉSTICO

Tendo em vista as melhorias do direito do trabalhador doméstico, depois de ter sido promulgada a PEC, destaca-se alguns direitos, os quais o trabalhador doméstico já era adquirente.

Todo trabalhador doméstico, tinha direito a ter a sua carteira de trabalho assinada, ter o registro do contrato de trabalho, possuíam direito a não receber uma remuneração inferior a um salário mínimo, como também o direito a não ter o seu salário reduzido, ou seja, o direito a irredutibilidade do salário, além disso, possuíam o direito ao décimo terceiro salário, lembrando que o trabalhador doméstico já obtinha o direito também de repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, ou seja, usufruía do direito de folgar, de não ir trabalhar uma vez por semana.

Estes também desfrutavam do direito a folga nos feriados civis e religiosos, tinham direito a férias de 30 (trinta) dias, remuneradas, como também as férias proporcionais, no término do contrato de trabalho, ou melhor, quando o empregador demite o seu empregado doméstico ou quando o mesmo pede as contas, você calcula os meses de férias que ele não descansou e paga na rescisão.

Vale ressaltar que já possuíam o direito a estabilidade no emprego no caso da empregada gestante, logo tinham direito a licença maternidade e quando era o pai o empregado doméstico, o mesmo tinha o direito a licença-paternidade de 05 (cinco) dias, aproveitavam também do auxílio doença pago pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), desde que a carteira de trabalho dele estivesse devidamente assinada. Também desfrutavam do direito, ao aviso prévio de 30 (trinta) dias, direito a aposentadoria e vale transporte. Nota-se que dentro de todos esses direitos garantidos pelo empregado doméstico, nada mudou, todos eles continuam sendo direitos dos mesmos.

Em 2015 (dois mil e quinze) foi aprovado a Lei Complementar 150/2015, que regulamentou a Emenda Constitucional nº72, ou seja, o trabalhador doméstico passou a ter direito ao fundo de garantia, seguro desemprego, salário família, adicional noturno, adicional de viagens, entre outros.

Com exceção do Abono salarial, conhecido também como Programa de Integração Social (PIS), e o seguro desemprego, o trabalhador doméstico tem os mesmos direitos que um trabalhador de empresa. Visto isso porque, depois da lei complementar, o doméstico possui direito a jornada de trabalho de até 8 (oito) horas por dia e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, podendo ser reduzida.

O empregador e seu respectivo empregado tem total liberdade de negociarem e entrarem em acordo, visto que a nova lei trouxe o reconhecimento de convenções e acordos coletivos, em relação ao horário de jornada de trabalho como outros aspectos, por exemplo, podem combinar que o empregado doméstico irá trabalhar em jornadas de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas de descanso. Cabe ressaltar, um avanço que tivemos em relação a jornada de trabalho, é que agora será obrigatório o controle de horas com uma folha de ponto, pode a mesma ser digital, manual ou mecânica como a Lalabee oferece.

Outra importante mudança que essa classe alcançou, foram as horas extras, ou seja, o trabalhador doméstico faz 44 (quarenta e quatro) horas semanais, logo recebe o salário dele para isso, porém, se ele fizer mais de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo essas horas a mais, não previstas em nenhum acordo de trabalho, o excesso de horas é considerado como horas extras, então o doméstico passa a adquirir o direito de ser remunerado pelas horas a mais em que trabalhou, além disso, horas extras realizadas entre segunda e sábado devem ter acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) do salário. As horas extras em domingos e feriados são calculadas com 100% (cem por cento) de acréscimo. Em relação aos riscos de trabalho, os empregadores, devem oferecer os equipamentos necessários, para a maior segurança do doméstico.

Entrou em vigor com a nova Lei, a proibição de diferenças de salários, ou seja, se você tem mais de 1 (um) empregado doméstico, você não pode diferenciar os salários por qualquer razão, seja por função e critério de admissão devido ao sexo, idade, cor, estado civil, deficiência. Destaca-se que também entrou em vigor a proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre para menores de 18 (dezoito) anos.

Uma nova melhoria a se destacar foi o acréscimo da assistência gratuita a filhos de até 6 (seis) anos em creches ou pré-escolas, além disso, foi concedido a todas as empregadas domésticas, o seguro desemprego, que é pago por um período de 3 (três) meses de forma contínua ou alternada, o valor do benefício é de um salário mínimo, e o fundo de garantia obrigatório, visto que antes o mesmo não era obrigatório, vale lembrar quanto a multa do FGTS que ao contrário dos demais empregados na CLT, a lei cria um instrumento alternativo,

os empregadores recolherão 3,2% (três vírgula dois por cento) do salário pago para um fundo que irá compensar o trabalhador caso perca o emprego.

Ressalta-se que no caso de demissão ou justa causa, o patrão pode ter de volta o valor recolhido. Essa conquista foi muito reivindicada, e a classe doméstica com muito orgulho conseguiu esse direito. Como também o salário-família, o qual o empregador paga para a empregada doméstica, porém, ele desconta isso no INSS, entra aqui também o seguro de acidente de trabalho.

Portanto, foram muitos direitos adquiridos pelos empregados domésticos, em 2015 (dois mil e quinze) com a lei complementar, portanto, nota-se um salto muito grande em relação a isto, visto que era um pouco precário os direitos das mesmas, entretanto, ainda há muito o que se repensar, atualizar e renovar como, direitos a insalubridade e periculosidade, para que assim, a classe dos trabalhadores domésticos sejam cada vez mais reconhecidos e respeitados, se abdicando de todos os direitos como de qualquer outro empregado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo do presente artigo, pode-se perceber que a história envolvendo o trabalhador doméstico no Brasil é muito mais antiga do que se imagina, já que, vem desde o período da escravidão. Entretanto, por mais que esta classe de trabalhadores esteja presente há muito tempo em solo brasileiro, seu devido reconhecimento e seu devido amparo perante o ordenamento jurídico foi muito tardio.

Destaca-se que este atraso ocorreu pelo fato de que o trabalhador doméstico nunca fora visto com bons olhos em relação a sociedade durante muito tempo, já que, na maioria das vezes o recriminava, ou seja, tinha certo preconceito para com eles, portanto, não os reconhecendo como um trabalhador.

Todavia, felizmente com o passar do tempo e com a mudança de conceitos, de pensamentos da sociedade brasileira, esta começou a reconhecer o trabalhador doméstico e com isso deu -se início a suas conquistas, tanto no âmbito social como principalmente no âmbito jurídico.

Estes direitos alcançados pela classe trabalhadora em questão, como por exemplo, o direito a férias remuneradas, licença maternidade, direito a horas extraordinárias, entre outros foram muito importantes, pois, devido a isto, hoje esta classe se sente bem melhor, mas não só na questão do trabalho em si, como também em relação a sociedade, já que, não se sentem mais discriminados e excluídos dos demais.

Porém, ainda é possível perceber que algumas atitudes não mudaram em relação a estes empregados, pois, há relatos de que diversos empregadores utilizam de seus poderes para ofender, humilhar e abusar destas pessoas. Ressalta-se, abusos estes que muitas vezes são de caráter sexual.

Em suma, os trabalhadores domésticos conseguiram alcançar certo reconhecimento e muitos direitos, entretanto, isto ainda não é o suficiente para com esta classe, já que, existem muitas lacunas a serem preenchidas, tanto juridicamente como socialmente no Brasil, país este que possui uma das maiores populações de trabalhadores domésticos do mundo.

REFERÊNCIAS

- AVELINO, Mário. **Os impactos da reforma trabalhista no emprego doméstico**. Disponível em: < <http://www.domesticalegal.com.br/livros-e-cartilhas/>>. Acesso em: 28 maio 2018.
- BRASIL. Constituição (1988). **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 16 maio 2018.
- BRASIL. **Lei Complementar Nº 150, de 1º de Junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp150.htm>. Acesso em: 16 maio 2018.
- CORTEZ, Julpiano Chaves. **Lei do Empregado Domestico e o Direito Trabalhista: Lei Complementar N.150/2015**. LTr., 2016.
- DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. 2. ed. São Paulo: LTr., 2016.
- FREITAS, Christiano Abelardo Fagundes; PAIVA, Léa Cristina Barbosa da. **Manual dos Direitos Trabalhistas do Empregado e do Empregador Doméstico**. São Paulo: Ltr., 2014.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.
- QUESADO, Walewska Riva de; SILVA, Deuzinéa Nogueira da; SILVA, Romulo Machado de. **Trabalhadores Domésticos: direitos e deveres**. Disponível em: < <http://portal.esocial.gov.br/manuais/cartilha-trabalhadores-domesticos-direitos-e-deveres>>. Acesso em: 16 maio 2018.
- SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 1993.
- TEIXEIRA, João Régis Fassbender; SIMM, Zeno. **Teoria prática do direito do trabalho**. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1981.