

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL MACHADO DE ASSIS  
FACULDADES INTEGRADAS MACHADO DE ASSIS  
CURSO DE DIREITO**

**DOUGLAS DE CASTRO BOFF**

**OS DIREITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS SOB  
ANÁLISE DA LEI COMPLEMENTAR 150 DE 2015  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Santa Rosa  
2016

**DOUGLAS DE CASTRO BOFF**

**OS DIREITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS SOB  
ANÁLISE DA LEI COMPLEMENTAR 150 DE 2015  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas Machado de Assis, como requisito parcial para avaliação do Componente Curricular do curso de Direito.

Orientadora: Prof. Me. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin

Santa Rosa  
2016

**DOUGLAS DE CASTRO BOFF**

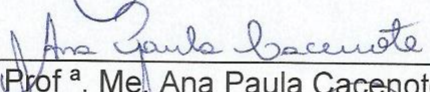
**OS DIREITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS SOB  
ANÁLISE DA LEI COMPLEMENTAR 150 DE 2015  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas Machado de Assis, como requisito parcial para obtenção do título Bacharel em Direito.

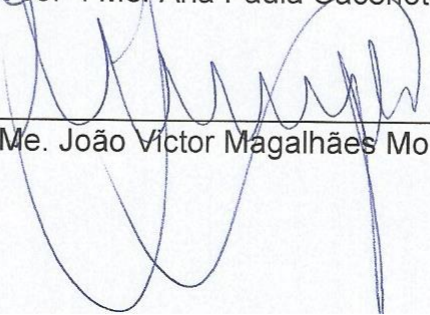
Banca Examinadora



\_\_\_\_\_  
Prof. Me. Ricieli Rafael Bazanella Dilkin – Orientador



\_\_\_\_\_  
Prof.ª Me. Ana Paula Cacenate



\_\_\_\_\_  
Prof. Me. João Victor Magalhães Mousquer

Santa Rosa, (01) de dezembro de 2016.

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho com todo o meu apreço, estima e carinho primeiramente a Deus, a minha esposa e a minha família, que sempre me deram força e inspiração.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus, a minha esposa e a minha família, que sempre me deram força e inspiração aos meus estudos. Também agradeço de forma muito especial ao meu professor e orientador, Dr. Riciéri Rafael Bazanella Dilkin, pela orientação, dedicação e comprometimento que sempre teve comigo. Enfim agradeço a Deus por todos estarem presentes na minha vida e na minha formação acadêmica.

"Um homem que se vende recebe sempre mais do que vale".

Autor: (Aparício Torelly, Barão de Itararé)

## RESUMO

A presente monografia versa sobre empregado doméstico e seus direitos trabalhistas. Como delimitação do tema, serão analisadas legislações atinentes aos empregado doméstico, focando o estudo na comparação entre a Emenda Constitucional 72 de 2013 e a Lei Complementar 150/2015. No tocante ao problema, o estudo proposto objetiva responder se a Emenda Constitucional 72 de 2013 e a Lei Complementar 150/2015 têm contribuído para a efetivação dos direitos do empregado doméstico a fim de lhes proporcionar igualdade perante aos demais trabalhadores. O trabalho tem como objetivo analisar a evolução do direito do trabalho com ênfase ao estudo dos direitos do empregado doméstico no Brasil, associado princípio da igualdade. A escolha do tema justifica-se de forma relevante devido a atualidade do tema, pois a atual legislação está sendo um novo marco para a legislação dos empregados domésticos. A metodologia utilizada nesta pesquisa é de natureza teórica, através de pesquisas bibliográficas pautadas em literaturas especializadas em Direito do Trabalho, com ênfase na análise de legislação. Este trabalho monográfico está distribuído em três capítulos, distribuídos da seguinte forma: no primeiro capítulo foi explorado a evolução legislativa desde a pré-história do direito do trabalho até os dias atuais, observando-se também todos os benefícios trazidos pela revolução industrial no direito do trabalho. No segundo capítulo, o qual se trata do tema principal, foi realizado um panorama da legislação observando aquilo que veio a dar mais segurança e direitos a esta categoria de trabalhadores, convém destacar que a atual legislação ampliou alguns direitos ainda não regulamentados. No terceiro capítulo foi analisado de que forma a legislação contribuiu para a efetivação dos direitos sociais e fundamentais do empregado doméstico a fim de resguarda-lhes igualdade perante os demais trabalhadores. Por fim, ante a pesquisa realizada é possível admitir que a Lei Complementar 150/2015 tem contribuído significativamente para a efetivação dos direitos fundamentais elencados na Constituição Federal de 1988.

Palavras – chave: Trabalho – Doméstico – Direitos – Princípios – Igualdade.

## **ABSTRACT**

This monograph deals with domestic servants and their labor rights. As a delimitation of the topic, legislation will be analyzed concerning domestic servants, focusing the study on the comparison between Constitutional Amendment 72 of 2013 and Complementary Law 150/2015. Regarding the problem, the proposed study aims to answer whether Constitutional Amendment 72 of 2013 and Complementary Law 150/2015 have contributed to the realization of the rights of domestic servants in order to provide them equality before other workers. The purpose of this study is to analyze the evolution of labor law with emphasis on the study of the rights of domestic servants in Brazil, associated with the principle of equality. The choice of the theme is justified in a relevant way due to the current relevance of the theme, since the current legislation is being a new milestone for domestic workers' legislation. The methodology used in this research is theoretical in nature, through bibliographical research based on specialized literature on labor law, with emphasis on the analysis of legislation. This monographic work is distributed in three chapters, distributed in the following way: in the first chapter the legislative evolution from the prehistory of labor law until the present day was explored, also observing all the benefits brought by the industrial revolution in the law of the job. In the second chapter, which is the main theme, an overview of the legislation was carried out, observing what has given more security and rights to this category of workers, it should be noted that the current legislation has extended some rights not yet regulated. In the third chapter it was analyzed how the legislation contributed to the realization of the social and fundamental rights of domestic servants in order to protect them from equality with other workers. Finally, before the research carried out, it is possible to admit that Complementary Law 150/2015 has contributed significantly to the realization of the fundamental rights listed in the Federal Constitution of 1988.

Key - words: Work - Domestic - Rights - Principles - Equality.



## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>09</b>
<b>1 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL.....</b>	<b>11</b>
1.1 A PRÉ HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO .....	11
1.2 A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL NO DIREITO DO TRABALHO.....	22
<b>2 O EMPREGADO DOMÉSTICO SOB ANÁLISE DA LEI COMPLEMENTAR 150 DE 2015 .....</b>	<b>31</b>
2.1 EMENDA CONSTITUCIOANAL 72/2013 .....	31
2.2 LEI COMPLEMENTAR 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015 .....	36
<b>3 A LEI COMPLEMANENTAR 150 DE 2015 E A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO. ....</b>	<b>57</b>
3.1 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1998 E OS DIREITOS SOCIAIS E FUNDAMENTAIS .....	57
3.2 IGUALDADE FORMAL E MATERIAL .....	69
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>76</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>79</b>

## INTRODUÇÃO

Convenientemente como tema deste projeto de monografia, será realizado o estudo da legislação do empregado doméstico e os seus direitos trabalhistas. Com referência a delimitação do tema, analisar-se-ão a legislação do empregado doméstico e os direitos trabalhistas, dando ênfase no comparativo da Emenda Constitucional 72 de 2013 e a Lei Complementar 150 de Junho de 2015. Referente ao problema, o presente trabalho monográfico objetiva responder se a Emenda Constitucional 72 de 2013 e a Lei Complementar 150/2015 têm contribuído para a efetivação dos direitos do empregado doméstico a fim de lhes proporcionar igualdade perante aos demais trabalhadores.

O objetivo geral desta monografia é analisar a evolução do direito do trabalho com ênfase ao estudo dos direitos do empregado doméstico no Brasil, com enfoque na análise da evolução da legislação que resguarda os direitos de tais trabalhadores, tudo associado ao estudo do princípio da igualdade. O presente trabalho tem como objetivos específicos a realização de um panorama sobre a evolução histórica do direito do trabalho; analisar a legislação no tocante aos direitos dos empregados domésticos sob análise da Emenda Constitucional 72 de 2013 e a Lei Complementar 150 de 2015; e por fim, estudar o princípio da igualdade formal e material para verificar se a lei proporcionou igualdade entre os empregados domésticos e os trabalhadores regidos pela CLT.

A importância deste tema ocorre devido a sua atualidade, pois a atual legislação está sendo um novo marco para a normatividade dos empregados domésticos. O estudo do presente tema é de fundamental relevância, pois o empregado doméstico está presente nas mais diversas atividades desenvolvidas no âmbito residencial do empregador e seu trabalho é fundamental no meio familiar, da mesma forma, também pode-se afirmar que é fundamental que todos conheçam seus direitos e deveres trazidos pela atual legislação.

No tocante a metodologia, destaca-se que a pesquisa é de natureza teórica, através de pesquisas em literaturas especializadas em Direito do Trabalho, com ênfase na análise da legislação. O método aplicado é o hipotético dedutivo. A coleta

de dados será de forma qualitativa, considerando a abrangência do tema e a dificuldade de efetuar um estudo de caso. Os objetivos propostos terão cunho descritivo e os procedimentos técnicos se apresentarão através de pesquisas bibliográficas. A presente pesquisa compreende um levantamento das abordagens jurídicas sobre o tema e das interpretações da doutrina especializada. Os pressupostos legais laborais e as fundamentações doutrinárias auxiliaram no entendimento do campo escolhido.

O trabalho monográfico está distribuído em três capítulos: no primeiro capítulo foi explorado a evolução legislativa desde a pré-história do direito do trabalho, descrevendo os períodos escravidão, servidão, corporações de ofício, revolução industrial, Constituições Federais, passando por diversas fases de outras legislações até chegar aos dias atuais, os quais são regidos pela Lei Complementar 150/2015.

No segundo capítulo, o qual se trata do tema principal, foi realizado um estudo da legislação no tocante aos direitos dos empregados domésticos, sob análise da Emenda Constitucional 72 de 2013 e da Lei Complementar 150 de 2015, descrevendo exaustivamente quais foram as suas principais mudanças e benefícios.

Ao final, no terceiro capítulo foi analisado de que forma a legislação contribuiu para a efetivação dos direitos sociais e fundamentais do empregado doméstico, observando que a Constituição Federal de 1988 juntamente com a Lei Complementar 150/2015 tem contribuído significativamente para a efetivação dos direitos fundamentais.

Por fim, ao realizar a utilização da ampla legislação brasileira laboral, os textos constitucionais, da ampla doutrina, buscou-se apresentar as alterações trazidas pela atual legislação, observando-se também todas as questões relativa a direitos sociais, fundamentais, em especial a questão da igualdade. Assim verificando se a recente Lei Complementar 150/2015 supriu a carência da igualdade formal e material do empregado doméstico, ante as demais classes de trabalhadoras.

## **1 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL**

Com o objetivo de abordar o trabalho doméstico, o presente capítulo passará a explorar a pré-história do direito do trabalho, partindo da escravidão, passando pelas fases da servidão e das corporações de ofício, chegando ao estudo das Constituições Federais do Brasil, bem como abordará os problemas e benefícios trazidos pela revolução industrial no direito do trabalho.

Nesse contexto, ao se abordar referidas fases evolutivas será possível compreender a complexidade e a importância da evolução histórica do trabalho na vida do homem, bem como a importância que cada uma das fases representa ao direito do trabalho, observando o histórico do empregado doméstico e sua estrita relação com a escravidão e com o trabalho feminino.

### **1.1 A PRÉ-HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO**

Augusto César Leite de Carvalho (2011) discorre sobre a evolução histórica do direito do trabalho afirmando que houve tempo em que o homem produzia para atender às suas próprias necessidades e às de sua família ou grupo, interagindo com a natureza e com outros homens que agiam à sua semelhança, era um tempo de mediações primárias em que os homens agiam pelo seu instinto natural, produziam apenas o que era útil para o seu consumo e subsistência, o homem primitivo não conhecia conceitos de mercadoria e trabalho, a estrutura de hierarquia que vem mais tarde viria a predominar as relações de trabalho. Neste tempo a terra não estava repartida e tudo era de todos.

Ives Gandra da Silva Martins Filho (2010) destaca que uma das fases da origem do trabalho surgiu com a escravidão no Brasil, a qual era considerada natural, pois as pessoas entendiam que os escravos deveriam se dedicar aos trabalhos físicos, na produção de alimentos e bens que a sociedade consumia, no mesmo sentido também eram tratados os prisioneiros de guerra, pois eram tratados como objetos de uso daqueles que possuíam o poder e a riqueza.

No mesmo sentido Julpiano Chaves Cortez (2004) também esclarece que o escravo era considerado como objeto, o proprietário possuía sobre o escravo uma relação de direito real, ou seja, o proprietário do escravo tinha todo o poder sobre o escravo, sendo assim ele podia vender, alugar, doar e até mesmo mandar matar o

seu escravo, pois os escravos não eram considerados como pessoas, não possuíam direitos e garantias, eram simples ferramentas de trabalho dominadas pelos seus proprietários.

Já, César Reinaldo Offa Basile (2011) destaca em sua obra que com oito milhões e meio de quilômetros quadrados, sendo considerado o quinto maior país em extensão territorial do mundo, o Brasil, única nação oriunda da colonização portuguesa na América em comparação aos 18 Estados soberanos decorrentes da colonização espanhola, deve sua dimensão ao longo período de exploração da escravidão. Por falta de interesse econômico, a abolição da escravatura não foi tema de nenhum dos grandes movimentos de independência, separatistas ou sociais, da época colonial e imperial, apenas ocorrendo no ano de 1888, com a assinatura da Lei Áurea.

Inclusive, conforme a doutrina, neste período a troca e o escambo começaram a aumentar. Iniciou um processo de conversão do valor de uso, em valor de troca, as coisas passaram a ter os seus valores inflados pelo trabalho humano e mais tarde pelo lucro que geravam a seus patrões, foi neste sentido que o processo comercial passou a ser introduzido, assim fortalecendo a produção. (CARVALHO, 2011).

Após a libertação dos escravos e a propagação do trabalho livre e assalariado, foi registrado o primeiro dispositivo constitucional de direito social e proteção ao trabalho no ano de 1891, consubstanciado na liberdade de associação, sem armas. Sem dúvida alguma, de acordo com Basile (2011) foram os imigrantes do período pós-guerra que trouxeram a ideologia de liberdade e igualdade, influenciando os movimentos classistas e a criação de diversas normas trabalhistas.

Após o período da escravidão surge a chamada fase da servidão, neste período existia uma forma de escravidão mais suavizada, pois o trabalhador tinha poucos direitos e muitas obrigações. Nesta época o escravo estava agregado a terra, desta forma quando o senhor feudal vendia a terra o servo acompanhava a gleba e passava para o novo dono. O escravo era chamado de servo da gleba e ali vivia com a sua família onde pagava um valor ao proprietário da terra para que este lhe fornecesse uma espécie de proteção. (CORTEZ, 2004).

Desde os primeiros tempos, o trabalho teve como essência a cooperação entre os homens, pois todos tinham objetivos comuns, com o aumento da complexidade das tarefas que desenvolviam começaram a perceber a necessidade

da divisão social do trabalho, sendo assim cada grupo executava determinadas tarefas, estas tarefas eram divididas conforme a especialização que cada grupo apresentava, conduzindo a crescente interdependência dos homens. (MARTINS FILHO, 2010).

Sobre a interdependência dos homens, o autor acima nominado escreve:

Assim, a Idade Média será marcada por nova relação entre o trabalhador e o senhor ao qual se subordina, que será o regime da servidão: trabalho livre do servo de gleba, que fica ligado a terra e fornece parte da sua produção ao senhor feudal [...] (2010, p.24).

Este período foi marcado pela venda dos escravos junto com as propriedades rurais, e também pelo início das divisões das tarefas que conduziram as novas relações de trabalho que começaram a surgir.

Encerrado o período da servidão, de acordo com Cortez (2004) surgem as corporações de ofício, as quais funcionavam em forma de associações de trabalhadores livres e artesãos, estes possuíam profissões como ceramistas, ferreiros e ourives. Essas corporações possuíam regulamentação e organização hierárquica bem organizada e de forma muito rígida.

Por sua vez, Mozart Victor Russomano (2009) explica que dentro das corporações o trabalho era dividido em três níveis, os quais eram classificados como aprendizes, companheiros e mestres. Os aprendizes eram sempre jovens trabalhadores que estavam submissos aos mestres, estes aprendizes aprendiam algum tipo de ofício, porém este trabalho de aprender um ofício não era nada fácil pois os mestres aproveitavam-se de seu poder de mestre fazendo com que os aprendizes cumprissem um regime férreo de disciplina, a qual era amparada pelas normas estatutárias da corporação.

Russomano (2009) afirma ainda que pós a aprendizagem os jovens eram promovidos a função de companheiros, ou seja, eram oficiais formados, mas que não tinham poder para desempenhar o papel do mestre por não ter toda a compreensão que os mestres tinham. Na verdade, os mestres manipulavam os seus oficiais para que não houvesse o risco de os oficiais assumirem o lugar dos mestres, nitidamente se percebe que os mestres desejavam deixar a função e os ensinamentos de mestre aos seus filhos e demais descendentes.

Nesse contexto o autor supracitado afirma:

Os companheiros, tecnicamente eram trabalhadores qualificados, que dispunham de liberdade pessoal, mas que sabiam lhes seria, a qualquer preço vedado o acesso a condição de mestres, por mais refinada que fosse sua formação profissional. Esse fato e o desejo natural de ascender o controle da produção fizeram com que as corporações, com o passar dos anos, fosse cindida em companhias e mestrias, ou seja, em organizações de companheiros e organizações de mestres. (RUSSOMANO, 2009, p.24).

Neste período se destacou a divisão do trabalho por níveis de conhecimento e formação profissional, sobretudo os ensinamentos de mestre eram repassados apenas dentro do âmbito familiar.

Passado o período das corporações de ofício, surge o regime das manufaturas, que segundo Cortez este período é fortemente caracterizado pelo monopólio de determinadas atividades. Este período de manufaturas ficou marcado pelas organizações que controlavam e monopolizavam as atividades que eram de seus interesses. (CORTEZ, 2004).

Neste período os produtores contratavam trabalhadores e pagavam remunerações fixadas de forma unilateral pelo produtor, pois somente assim o seu empreendimento teria êxito. Desta forma se caracteriza a economia contemporânea. (RUSSOMANO, 2009).

Em continuidade, o autor explica que as corporações foram mais importantes que o regime de manufaturas, pois as corporações subsistiram muito além da Idade Média e só foram extintas bem mais tarde, com o surgimento do liberalismo econômico e do individualismo político, o que inspiraria mais tarde o chamado trabalho livre.

Amauri Mascaro Nascimento (2011) aponta sobre Legislação que teve papel importante no direito do trabalho, foi o advento do Código Civil, aprovado pela Lei n. 3.071, de 1º de janeiro de 1916, com as correções ordenadas pela Lei n. 3.725, de 15 de janeiro de 1919, iniciou a fase civilista do período liberal, com os dispositivos legais sobre locação de serviços, antecedente histórico do contrato de trabalho da legislação posterior e especializada.

Sobre o referido Código, tem-se que:

O Código Civil, sustentando-se ainda nas ideias da época, não atendia às exigências principais da evolução social, mas alguns institutos entre os contidos nas normas sobre locação de serviços serviram de base para a ulterior elaboração do direito do trabalho. Citem-se os seguintes: a) o arbitramento para as controvérsias sobre o valor da retribuição devida,

segundo o costume do lugar, o tempo de serviço e a sua qualidade (art. 1.218); b) a fixação de um prazo máximo — 4 anos — para os contratos de duração determinada (art. 1.220); c) o aviso prévio de 8 dias para mensalistas, de 4 dias para semanalistas e quinzenalistas, e de véspera “quando se tenha contrato por menos de sete dias” (art. 1.221); d) a enumeração de alguns tipos de justa causa para rescisão do contrato (art. 1.226); e) alguns critérios de reparação decorrentes da rescisão sem justa causa (arts. 1.225 a 1.231). (NASCIMENTO, 2011, p.97)

Continuando, Russomano destaca outro aspecto que também é muito importante na história do Brasil, que foi o Tratado de Versalhes. Este tratado foi criado no ano de 1919 e foi um grande estímulo em matéria de legislação trabalhista e refletiu para o mundo inteiro, este tratado acelerou o processo da regulamentação do trabalho em diversos lugares do mundo, e não foi por mera coincidência que neste mesmo ano o Brasil criou a primeira lei que trata do acidente de trabalho, tanto que:

Logo após, em 1922, em São Paulo foram criados os Tribunais Rurais, sob a presidência do Juiz de Direito e que, repetindo a experiência anterior, ainda de São Paulo, em 1911, marcaram o primeiro esforço de criação da Justiça do Trabalho no Brasil. (2009, p.31).

O fato considerado como ponto de partida da Previdência Social é a Lei Elói Chaves criada em 1923, ela criou a Caixa de Aposentadoria e Pensões que inicialmente atingiu apenas algumas classes de trabalhadores, porém com o passar dos anos foi largamente ampliada para todas as categorias de trabalhadores compreendidos nas diversas e numerosas caixas que foram criadas pelo Brasil. (RUSSOMANO, 2009).

Sérgio Pinto Martins (2009), traz aspectos relevantes acerca da evolução histórica do trabalho doméstico no Brasil, segundo ele o trabalho doméstico não dispunha de regulamentação específica. Como não dispunha de regulamentação aplicava-se certos preceitos do Código Civil, no que diz respeito a locação de serviços. O Decreto nº 16.107, de 30-07-1923, regulamentou os serviços dos domésticos, especificando quais seriam esses trabalhadores.

Outro aspecto importante na evolução histórica foi a criação do conselho Nacional do Trabalho, órgão consultivo dos poderes públicos em assuntos referentes à organização do trabalho e da previdência social. (NASCIMENTO, 2011).



O autor também escreve sobre as férias, visto que a Lei n. 4.982, de 25 de dezembro de 1925, regulamenta sobre a concessão anual de 15 dias de férias, sem prejuízo dos respectivos ordenados, diárias, vencimentos e gratificações.

Diante do exposto o autor também menciona algumas medidas que surgiram:

Mais tarde, o Decreto n. 17.934-A, de 21 de outubro de 1927, o Código de Menores, de propósitos mais amplos além dos propriamente trabalhistas, introduziu medidas de assistência e proteção aos menores de 18 anos. No capítulo IX dispõe sobre o trabalho do menor para: a) proibir, em todo o território da República, o trabalho dos menores de 12 anos; b) vedar o trabalho de menores de 14 anos que não tiverem completado instrução primária; c) proibir o trabalho de menores de 14 anos em algumas atividades, especialmente aquelas perigosas à saúde, à vida, à moralidade, excessivamente fatigantes ou que excederem suas forças; d) exigência de certificado de aptidão física para a admissão de menores; e) limitação de 6 horas ao trabalho dos menores aprendizes em certos estabelecimentos; f) proibição do trabalho noturno; g) restrições ao trabalho do menor em espetáculos artísticos; h) obrigatoriedade da fixação de quadro de trabalho dos menores; i) obrigatoriedade da remessa periódica da relação de menores empregados; j) carteira de trabalho de menores. (NASCIMENTO, 2011, p.98).

A crise econômica colocou em risco o liberalismo e deu origem ao intervencionismo estatal na economia, com isso ocorreram fortes movimentações pleiteando melhores condições de vida e de trabalho, estes movimentos buscavam apoio do e proteção do Estado. (MARTINS FILHO, 2010).

Neste período os imigrantes europeus também tiveram um papel importante, pois foram eles que trouxeram as ideologias de liberdade e igualdade as quais impulsionaram os movimentos classistas e a criação de diversas normas trabalhistas. (BASILE, 2011).

O mesmo autor aponta que:

Em 1930, Getúlio Vargas (que perdeu a eleição presidencial para Júlio Prestes, mas chegou ao poder por meio de um golpe de Estado com a ajuda dos militares) criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, promovendo nos anos seguintes a edição de vários decretos de caráter trabalhista, que iniciaram nosso processo de constitucionalismo social [...]. (2011, p.13).

A Revolução Constitucionalista de 1932 deu forças ao início do processo de formação de uma nova Constituição, a qual brevemente foi promulgada em 16 de julho de 1934, esta nova constituição instituiu a democracia social e encerrou a democracia liberal. (MARTINS FILHO, 2010).

Considerado um marco na evolução histórica do direito do trabalho, à Constituição Federal de 1934 foi de grande importância pois ela estabeleceu o salário mínimo, a isonomia salarial, a jornada de oito horas, a proteção do trabalho das mulheres e dos menores, as férias remuneradas, a liberdade sindical, dentre outros direitos que vigoram ainda hoje e diretamente vinculados aos trabalhadores no Brasil. (BASILE, 2011).

Todas as ações dos trabalhadores e os movimentos sociais que já tinham ocorrido impulsionaram o Estado a tomar uma posição que estava voltada para a melhoria das condições dos trabalhadores e para a realização da justiça social. (NASCIMENTO, 2011).

Diante disso o autor acima citado complementa:

Os sindicatos foram considerados não só órgãos de defesa dos interesses da profissão e dos direitos dos seus associados, mas também entidades de coordenação dos direitos e deveres recíprocos de trabalhadores e empregadores, bem como órgãos de colaboração do Estado (Dec. n. 24.694, de 1934, art. 1º), proibida a sindicalização de funcionários públicos (art. 4º), sujeita a constituição de sindicatos ao reconhecimento do Estado (art. 8º), com indicações sobre a padronização dos respectivos estatutos (art. 8º), dependentes de aprovação estatal. A estrutura básica foi a piramidal: de sindicatos, federações e confederações. Já era prevista a “pena de fechamento do sindicato” (art. 34), por prazo nunca superior a 6 (seis) meses. (2011, p.100).

Após o surgimento das organizações sindicais começam a surgir a necessidade da criação de leis para reger e organizar alguns direitos básicos aos empregados, diante disso, passa-se a explorar as principais conquistas trazidas pelas Constituições Federais aos empregados.

Entre as principais criações da Constituição Federal de 1934 também está a justiça do trabalho, que só foi instaurada de forma efetiva em 1941. (MARTINS FILHO, 2010).

A Constituição Federal de 1937 também foi um marco para o direito do trabalho, além de repetir alguns direitos que a Constituição Federal de 1934 tais como (salário mínimo, jornada diária de 8 horas, proibição do trabalho a menores de 14 anos, repouso semanal remunerado, férias anuais, indenização por demissão imotivada, salário maternidade e reconhecimento das convenções coletivas) apresentou as seguintes inovações (remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, garantia de permanência no emprego nos casos de mudança de proprietário da empresa) por outro lado a Constituição de 1937 não mencionou o princípio da

isonomia salarial, proibiu a greve e a paralização do empregador, garantiu a liberdade associativa, mas deixou ao Estado o poder do reconhecimento dos sindicatos para efeito da representação legal da categoria. (MARTINS FILHO, 2010).

Nascimento traz informações acerca da criação justiça do trabalho:

[...] Somente em 1º de maio de 1939, com o Decreto-lei n. 1.237, foi, finalmente, constituída a Justiça do Trabalho. Foi instalada, oficialmente, em 1º de abril de 1941 tendo como órgãos as Juntas, os Conselhos Regionais do Trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho, estes últimos alterados, em 1946, para Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, passando de órgãos não judiciais a órgãos integrantes do Poder Judiciário. (2011, p.102).

Em 1941 Getúlio Vargas outorgou o decreto lei nº 3078 de 27-11-1941 com o objetivo de disciplinar o regime do trabalho doméstico, todavia esse decreto não estendeu aos empregados domésticos os direitos mais básicos previstos na CLT, tratou do empregado doméstico dizendo que este prestava serviços em residências particulares mediante remuneração, e tinha direito a aviso prévio de oito dias, depois de um período de prova de seis meses, poderia rescindir o contrato em caso de atentado à sua honra ou integridade física, mora salarial ou falta de cumprimento da obrigação do empregador de proporcionar-lhe ambiente higiênico de alimentação, tendo direito a uma indenização de oito dias. (MARTINS, 2009).

Basile traz elementos sobre a criação da Consolidação das Leis do Trabalho:

[...] foi editado o Decreto-Lei n. 5.452, em 1º de maio de 1943 (com vigência a partir de 10 de novembro de 1943), aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho, reunião sistemática de todas as leis trabalhistas esparsas existentes à época (não se tratando de um Código Trabalhista, uma vez inexistente direito novo) e que até hoje continua sendo a principal norma jurídica regente das relações de emprego. (2011, p.13)

Em 1946 surge a Constituição de 1946, era o fim do regime autoritário de Getúlio Vargas, essa nova constituição rompe o corporativismo e consagra o direito a greve e inclui outros como o repouso semanal remunerado e a estabilidade. (BASILE, 2011).

Em 1967 foi promulgada a Emenda Constitucional nº 1, considerada por muitos como uma nova Constituição, estas alterações proporcionaram a criação do texto da Constituição de 1967, a qual em termos de direitos sociais definiu de forma mais eficaz os direitos dos trabalhadores. As inovações foram a criação do salário

família, a criação do FGTS por opção em substituição da estabilidade, aposentadoria especial para mulheres e professores. (MARTINS FILHO, 2010).

Sobre a Pluralidade sindical, Martins Filho elucida que:

A sindicalização continuou com base na existência de apenas um sindicato representativo da categoria, dentro de cada circunscrição (o Brasil não ratificou a Convenção nº 87 da OIT, que prevê a pluralidade sindical representativa, dentro da mesma base territorial, para determinada categoria profissional). (2010, p.86).

Seguindo na mesma ordem cronológica da evolução histórica do trabalho o autor destaca a Lei 5.859, de 1972, que deu ao trabalhador doméstico o direito a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, férias anuais de 20 dias e previdência social. (NASCIMENTO, 2015).

Continuando, o autor citado destaca que a Constituição Federal de 1988 em seu art. 7º, parágrafo único, em sua redação ampliou os direitos dos empregados domésticos, consagrando a eles as seguintes ampliações: Salário mínimo, irredutibilidade da remuneração, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado aos domingos, aviso prévio proporcional, ao tempo de serviço no mínimo de trinta dias, licença a gestação com duração de cento e vinte dias, licença paternidade, férias acrescida com remuneração em um terço e aposentadoria.

Prosseguindo com os ensinamentos de Nascimento, tem-se que foi a Lei nº 10.208/01 a responsável por facultar ao empregador a concessão ao direito no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e seguro desemprego. (NASCIMENTO, 2015).

Referido doutrinador também apresenta alguns aspectos históricos de suma importância decorrentes da Lei nº 11.324 de 2006 que acrescentou alguns direitos aos domésticos:

É vedado ao empregador descontar do empregado o fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, o empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas, é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante, a contribuição previdenciária paga ao INSS incide sobre o valor da remuneração do empregado e poderá ser deduzida do Imposto de Renda. (NASCIMENTO, 2015, p.196).

Exposto isso, Ulisses Vieira Moreira Peixoto (2015) cita em sua obra outro aspecto relevante as conquistas do trabalhador doméstico, a realização da

convenção nº 182 de 1999 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que foi ratificada no Brasil pelo Decreto nº 6.481 de 12 de junho de 2008, este decreto proibiu a contratação de menor de 18 anos para a realização de trabalho doméstico.

Para ele a Emenda Constitucional n. 72/13 foi relevante pois alterou o artigo 7º da Constituição Federal e estabeleceu mais igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. (PEIXOTO, 2015).

Acrescenta o parágrafo único do citado artigo 7º da Constituição Federal, primeira parte, novos direitos aos empregados domésticos, que passaram a ser:

- a) a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais;
- b) a compensação de horário e redução de jornada mediante acordo e convenção coletiva do trabalho;
- c) pagamento de horas extras com acréscimo mínimo de 50%;
- d) a proibição de diferença de salários, de exercício de função funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, a proibição de discriminação de salário e critério de admissão do portador de deficiência;
- e) a proibição de qualquer trabalho ao menor de dezesseis anos, exceto aprendiz, a partir de quatorze anos, a proibição do trabalho do menor de dezoito anos em período noturno e ambiente insalubre e perigoso;
- f) garantia de salário nunca inferior ao mínimo para os que percebem remuneração variável;
- g) proteção do salário na forma da lei, constituindo crime a sua retenção dolosa;
- h) a redução dos riscos do trabalho, mediante normas de saúde, higiene e segurança e o reconhecimento das convenções e acordos coletivos. (NASCIMENTO, 2015 p.196).

No tocante a compensação de horas o autor afirma que o período para compensar horas as horas trabalhadas além da jornada normal é o semanal, enquanto a lei regulamentar especial não dispuser diferentemente, seguindo também a interpretação jurisprudencial da súmula n. 85 do Tribunal Superior do Trabalho que autoriza o banco de horas (entenda-se compensação anual) somente se instituído por negociação coletiva. (NASCIMENTO, 2015).

Outro aspecto importante que Nascimento aborda é o aspecto da fiscalização do trabalho imposta pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a qual foi aprovada pela portaria n. 2.020 de 23 de dezembro de 2014, que estabelece as regras para a imposição de multas administrativas aplicadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego em razão do descumprimento da legislação do trabalho doméstico (BRASIL, 2014). A referida portaria faz referência a multa e aos valores que estão

previstos na CLT considerando-se a gravidade da infração, o tempo de serviço do empregado, a idade e o número de empregados prejudicados (art. 2º).

O valor da multa aplicada em razão da falta de anotação da CTPS será dobrado em relação ao valor estabelecido pela CLT (art.3º). O empregador que reconhecer voluntariamente o tempo de serviço do empregado, efetuar as anotações e recolher as contribuições previdenciárias devidas, terá o valor da multa reduzido pela metade (art. 3º, parágrafo único). (NASCIMENTO, 2015).

A recente Lei Complementar n. 150 de 1º de junho de 2015 também está incorporada a evolução histórica da legislação trabalhista, pois a presente legislação traz grandes conquistas ao empregado doméstico. Nesse sentido, Peixoto discorre em sua recente obra sobre as principais conquistas trazidas pela nova legislação que são: A nova forma de definição de contrato de trabalho, definição de jornada de trabalho, banco de horas para as horas extras, pagamento de FGTS e INSS, pagamento de multa em caso de demissão, novo pagamento do super simples doméstico, pagamento de horas extra em caso de viagem, pagamento de férias e benefícios, acerto com a previdência; e a possível fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego. (PEIXOTO, 2015).

Peixoto, já citado, apresenta em sua obra um quadro comparativo entre as três legislações: A Lei nº 5.859, de 11 de Dezembro de 1972, a recente Lei Complementar nº 150 de 1º de junho de 2015 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no presente quadro fica evidente que a Lei Complementar nº 150 de 1º de junho de 2015 apresentou conceitos muito mais amplos aos já existentes, do mesmo modo a atual legislação também já adicionou mais três características fundamentais a este trabalho, o trabalho além de ser de forma contínua como já estava definido na legislação anterior, agora pela recente legislação também precisa ser de forma subordinada, onerosa e pessoal.

Outro aspecto relevante que foi definido de forma clara e objetiva pela nova legislação foi o número de dias trabalhados, anteriormente haviam algumas controvérsias entre os operadores do direito quanto a essa informação, mas a atual legislação definiu que este trabalho somente será classificado como trabalho doméstico quando ele for realizado por mais de 2 (dois) dias por semana. (PEIXOTO, 2015).

Diante da análise da pré-história da legislação do empregado doméstico é notável uma história marcada por duras lutas e conquistas para o trabalhador

doméstico, a qual tem avançado aos poucos, mas tem avançado, sobretudo a herança patriarcal e escravocrata marcou profundamente a história desta categoria de trabalhadores que sempre sofreram com os regimes vividos em cada período. Desta forma o presente trabalho passará a traçar os aspectos relacionados a revolução industrial no direito do trabalho, a qual foi de grande relevância a categoria dos empregados domésticos no Brasil.

## 1.2 A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL NO DIREITO DO TRABALHO

Não se sabe, a propósito, se foi a ideologia que produziu o movimento operário ou se foi o movimento operário que produziu a ideologia, mas é certo que a partir da reunião desses fatores o mundo do trabalho jamais mais foi o mesmo, as forças dos movimentos operários passaram a marcar a história do direito do trabalho. (MARTINEZ, 2011).

Conforme explica Carvalho (2011) a exploração da mão de obra e do trabalho humano não surgiram apenas com a primeira revolução industrial, para uma melhor análise devemos lembrar do trabalho escravo, dos prisioneiros de guerra, dos servos de gleba, dos aprendizes, e dos oficiais nas corporações de arte e ofício que realizavam diversas atividades voltadas a produção.

Martinez complementa sobre o caminho do trabalho escravo para o contrato de trabalho e a revolução industrial:

A resignificação da expressão “trabalho”, como atributo de dignidade e de valor, decorreu de um novo sentido que lhe foi outorgado por aqueles que, sendo submissos (escravos e servos), encontravam nele a chave para a liberdade e por aqueles que, sendo livres, atribuíam a ele o valor de lazer e de aperfeiçoamento do espírito. Nessa ordem de coisas, o trabalho humano evoluiu “do sombrio ermo moral da escravidão para a aspereza relativa da servidão (à pessoa ou à gleba), que imperou na Idade Média, e desta para o remanso do humanismo renascentista e do iluminismo da Idade Moderna, até chegar ao contrato de trabalho concebido no ventre da Revolução Industrial”. (2011, p.37).

Embora o exposto, Martins Filho (2010) explica que o sistema de produção manufatureira sofreu grandes transformações com o surgimento da Revolução Industrial, pois as máquinas a vapor aumentaram o uso do esforço humano nas linhas de montagem e nas linhas de produção que surgiram neste período. Os frutos da produção começaram a ser divididos entre o empresário, o proprietário da

máquina, e o operário, que neste caso é aquele que desprende do esforço humano para a produção, que por fim gera a divisão entre o capital e o trabalho. Desta forma ainda caberá ao direito situar o que cabe a cada um deles na relação de trabalho.

Carvalho expõe aspectos do capitalismo que sobrevieram com a história:

O aparecimento do direito do trabalho tem relação com um modo específico de produção capitalista que emergiu com a realidade social sobrevinda após os movimentos de ruptura sócio-política e econômica que caracterizaram o fim da era moderna, no tumultuado século XVIII. As condições adversas do trabalho humano que se percebiam no âmbito do emprego industrial, exigiam um sistema de compensação jurídica que por zelo ou hipocrisia as legitimasse, atenuando o seu caráter espoliativo, além de demandarem uma construção teórico-filosófica que fizesse face à ideia, desde antes difundida entre os colbertistas, de que o industrial deveria assegurar aos seus trabalhadores apenas a remuneração que lhes garantisse a sobrevivência, pois do contrário não ocorreria a acumulação de riqueza tão cara ao mercantilismo. (2011, p.11).

Além disso, para Martinez (2011) também existiram outros elementos que foram fundamentais e impulsionaram o fortalecimento do direito do trabalho como o primeiro direito social a adquirir respeitabilidade, pois até então era dominado por interesses apenas individuais. Para o autor, o anticomunismo foi um dos principais motivos para o envolvimento da igreja católica com os sindicatos, inspirado na formação de sindicatos cristãos, embora muitas vezes antagônicos, porém também estava nítido que a Igreja católica desejava solucionar os litígios que ocorriam entre as forças de capital e trabalho.

Maurício Godinho Delgado (2016) explica que o elemento essencial da relação empregatícia, ou seja, do trabalho subordinado somente surgiria séculos após a constante destruição das relações servis que existiam.

Sobre os primeiros passos da subordinação o autor acima nominado afirma:

De fato, apenas já no período da Revolução Industrial é que esse trabalhador seria reconectado, de modo permanente, ao sistema produtivo, através de uma relação de produção inovadora, hábil a combinar liberdade (ou melhor, separação em face dos meios de produção e seu titular) e subordinação. Trabalhador separado dos meios de produção (portanto juridicamente livre), mas subordinado no âmbito da relação empregatícia ao proprietário (ou possuidor, a qualquer título) desses mesmos meios produtivos eis a nova equação jurídica do sistema produtivo dos últimos dois séculos. (2016, p.91).

Na concepção de Carvalho, pode ser referido como fator econômico o advento do trabalho humano produtivo, mas a subordinação foi o fator que também



contribuiu no surgimento da criação de empregos nas indústrias. Já o fator social se deve principalmente pela concentração urbana, pois com a concentração urbana foi possível organizar as profissões existentes, além de organizar as profissões essas concentrações aqui referidas, deram início as reivindicações em favor de seus interesses. (CARVALHO, 2011).

Sobre a regulamentação da duração do trabalho, Nascimento discorre:

A liberdade de fixar a duração diária do trabalho não tinha restrições. Os empregadores tomavam a iniciativa de, segundo os próprios interesses, estabelecer o número de horas de trabalho que cabia aos empregados cumprir. Não havia distinção entre adultos, menores e mulheres ou mesmo entre tipos de atividades, penosas ou não. (NASCIMENTO, 2011 p.43).

No mesmo sentido as concentrações de trabalhadores também geraram normatizações de condições de trabalho, porém o Estado não participava, criando assim um modelo de democracia social. Desta forma cabe destacar que todos estes fatos tiveram papel determinante e fundamental para a criação da consolidação do direito laboral. (CARVALHO, 2011).

Durante a criação de diversos direitos foi criado o direito do trabalho, o qual foi o primeiro dos direitos sociais, por conta de sua força expansiva também foi fundamental para a criação de tantos outros direitos, entre os quais estão aqueles que dizem respeito à previdência social, à saúde, à assistência social, à educação, à segurança, à moradia e ao lazer. Porém a construção destes direitos sociais que se desenvolveram com o direito do trabalho é o resultado de diversos conflitos de classes e de acontecimentos históricos favoráveis a toda a situação que estava ocorrendo neste período. (MARTINEZ, 2011).

Assim, conforme o autor supra, é evidente que diversos acontecimentos contribuíram para a construção de um sistema jurídico de proteção aos trabalhadores que eram mal tratados por seus patrões. Se o direito do trabalho não tivesse acontecido, obviamente a história que envolvia os conflitos entre empregado e empregador seria diferente, ou seja, não teria evoluído.

Por sua vez, conforme Delgado:

Somente a partir desse último momento, situado desde a Revolução Industrial do século XVII e principalmente século XVIII, é que a relação empregatícia com a subordinação que lhe é inerente começará seu roteiro de construção de hegemonia no conjunto das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea. (2016, p.91).

Após o início da relação empregatícia e da subordinação, Carvalho destaca alguns aspectos relevantes na formação da revolução industrial, entre os principais o autor destaca a criação da máquina a vapor em 1712, a qual foi criada por Thomas Newcomen, sendo sua invenção mais tarde aperfeiçoada por James Watt no ano de 1765, já no ano de 1805 surgiu o barco a vapor, e um pouco mais adiante por volta do ano de 1814 foi criada a locomotiva a vapor a qual deu início a expansão de outras formas de transportes, também impulsionados pela descoberta do vapor como força motriz. Esta união entre o maquinismo a vapor e a evolução dos meios de transporte a vapor tem um efeito que estimula novos investimentos na produção de bens. (CARVALHO, 2011).

Sobre o desenvolvimento do processo industrial destaca a doutrina:

A precariedade das condições de trabalho durante o desenvolvimento do processo industrial, sem revelar totalmente os riscos que poderia oferecer à saúde e à integridade física do trabalhador, assumiu às vezes aspectos graves. Não só os acidentes se sucederam, mas também as enfermidades típicas ou agravadas pelo ambiente profissional. (NASCIMENTO, 2011 p.44).

Mais tarde os ingleses passaram a explorar as ilhas europeias para iniciar a criação de carneiros que proveriam a matéria prima para as indústrias têxteis, as quais também se expandiram por diversos continentes em especial os de zona temperada e de solo fértil, pois o solo fértil é de fundamental importância as atividades da agricultura. (CARVALHO, 2011).

Também é notável o papel da segunda revolução industrial, a qual teve início na metade do século XIX, quando foi descoberta a eletricidade na forma de dínamo, como fonte alternativa de energia para as indústrias. Logo após Henry Bessemer descobriu o ferro que permitiu a transformação do aço, o qual revolucionou a indústria metalúrgica nesta época. (CARVALHO, 2011).

Delgado explica que o Direito do Trabalho é o produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas vivenciadas pelo povo. Estas transformações mantiveram a relação de trabalho subordinado como núcleo do motor do sistema de produção característico daquela sociedade. (DELGADO, 2016).

A respeito da questão social Carvalho explana:

O paralelismo entre a questão social vivenciada no final do século XVIII (ou desde então) com a realidade de nossos dias nos autoriza, quando menos, a diagnosticar a causa recorrente do conflito entre capital e trabalho: a evolução do maquinismo e da tecnologia sempre exigiram o desemprego como custo social. (2011, p.15).

O Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas e demonstra o quanto o direito do trabalho influenciou todas as transformações. (DELGADO, 2016).

Nesse momento histórico Carvalho aduz que:

A realidade social indicava uma tensão insuportável entre a necessidade de o trabalhador garantir a subsistência e, do outro lado, a oferta de trabalho que rareava na mesma proporção em que se desenvolvia o maquinismo, sobretudo após a inserção da energia elétrica no processo produtivo. (CARVALHO, 2011, p.16).

No transcurso do surgimento das primeiras normas protetivas laborais surgiram simultaneamente fatos históricos como o surgimento dos sindicatos representativos de classes, eles buscavam defender e organizar as suas categorias de trabalho. (MARTINEZ, 2011).

Conforme Carvalho, os avanços tecnológicos:

[...] de que vamos tratar no subitem relativo à Revolução Industrial, e, mais adiante, as novas técnicas de divisão do trabalho prometiam alargar oportunidades e permitir que o homem se libertasse, uma vez por todas, dos grilhões da escravidão e da servidão, sem as amarras que o corporativismo impunha ao desenvolvimento de atividades econômicas por quem delas não tinha o direito à mestria (CARVALHO, 2011, p.19).

O trabalhador deste período assistiu ao forte nascimento do maquinismo o qual se deu no final do século XVIII, pois o trabalhador não convivia apenas com a ameaça de desemprego, mas ele ainda precisava aceitar qualquer condição de trabalho e concorria com a chamada meia-força a qual era composta de mulheres e crianças, desta forma os trabalhadores se revoltavam com as condições de trabalho que lhes eram oferecidas. (CARVALHO, 2011).

Para o mesmo autor:

O direito do trabalho veio sendo conquistado pelos trabalhadores na exata medida em que a pressão desses pontos extremos rompeu o tênue fio do individualismo jurídico (fundado no axioma: quem diz contratual, diz justo; depende do indivíduo assumir ou não obrigações) e inspirou na classe proletária o anseio de um novo DIREITO. A origem primeira do direito do trabalho nos remete, contudo e certamente, à realidade vivenciada, ao final

do século XVIII, pelos trabalhadores da Europa Ocidental, pois nessa região se desenvolveu, mais intensamente, o emprego industrial e a consequente necessidade de resgatar a dignidade do trabalho humano. Não deve causar estranheza a circunstância de não nos atermos à experiência soviética, embora a ela se refiram os homens de nosso tempo quando, desavisadamente, pretendem estabelecer alguma correlação inexorável entre o regime comunista e o direito do trabalho vigente entre nós. (CARVALHO, 2011, p.16).

O aumento da quantidade de normas legais que tratavam das relações entre empregado e empregador passou a justificar um estudo especial no tocante ao direito do trabalho, em especial as normas que regulam os direitos que visam manter a igualdade. Conforme Martinez a partir deste momento começaram algumas mudanças que o autor explica a seguir:

Começaram a emergir, a partir desses estudos, conceitos gerais específicos (emprego, empregado, empregador, jornada, salário, convenção coletiva de trabalho, sentença normativa etc.), diferentes daqueles constantes de outras disciplinas jurídicas. Os métodos de interpretação dos textos legais passaram a utilizar um referencial próprio, baseado em princípios extremamente peculiares. A partir dessas evidências começaram a cair em desuso expressões que conceituavam a disciplina em exame como mera legislação. A denominação “direito” passou a ocupar espaço, mas não existia um qualificativo único. Os nomes “direito industrial” e “direito operário” foram os primeiros a ruir. Apesar de relacionados aos nomes das legislações de onde provinha sua força criativa, eram limitados quanto ao objeto, porque sugeriam uma falsa restrição de aplicabilidade unicamente aos trabalhadores da área industrial, ou ainda a ideia de promoção de direitos do operário em detrimento de suas obrigações. Registre-se, porém, que o nome “direito operário” chegou a ganhar reconhecimento por menção na Constituição de 1937. No art. 16, XVI, do referido texto constitucional se afirmava que competia privativamente à União o poder de legislar sobre “o direito civil, o direito comercial, o direito aéreo, o direito operário, o direito penal e o direito processual” (destaque não constante do original). (MARTINEZ, 2011, p.41).

O trabalho penoso que ocorria na indústria têxtil do fim do século XVIII aumentava o número de trabalhadores nas cidades e no chão da fábrica, onde cada vez mais os trabalhadores se uniam e demonstravam os seus sentimentos de indignação e solidariedade entre os que conviviam nas mesmas condições de trabalho, estas condições não eram consideradas como boas para os trabalhadores desta época. Desta forma junto com a revolução industrial surgia os primeiros movimentos obreiros. (CARVALHO, 2011).

Com o passar do tempo, nesse compasso de desenvolvimento técnico, veio a eletricidade, provocando necessidades ainda maiores de adaptação das condições de trabalho. (NASCIMENTO, 2011).

Com o surgimento e a expansão da eletricidade muitas das indústrias já existentes passaram a aumentar mais ainda as suas jornadas de trabalho, as quais já eram consideradas exaustivas neste período, desta forma muitos empregadores também passaram a implantar atividades de trabalho noturno. Na verdade, as jornadas exaustivas e o excesso de trabalho nas indústrias não eram uma novidade neste período, pois já vinha ocorrendo desde o período da escravidão e das atividades artesanais. (NASCIMENTO, 2011).

Ao referir-se aos movimentos obreiros podemos perceber que após a primeira revolução industrial os trabalhadores formaram alguns grupos, porém estes grupos se dissolviam aos poucos pois eram muito instáveis. No entanto começavam a surgir os primeiros sindicatos de categoria, desta forma os trabalhadores começaram a participar dos sindicatos, pois eles começaram a perceber algumas vantagens nos sindicatos. (CARVALHO, 2011)

Sobre a trajetória do sindicalismo expõe o autor:

O sindicalismo não teria trajetória exitosa, porém, caso tivesse prescindido da greve, como meio de pressão para novas conquistas obreiras, e não houvesse instituído as convenções coletivas de trabalho, em detrimento do monopólio estatal na produção normativa. Esses três institutos (sindicato, direito de greve e convenção coletiva) percorreram a mesma estrada, sendo inicialmente proscritos, em seguida tolerados e, afinal, reconhecidos pela ordem jurídica. A história do sindicalismo, quando relacionada com a institucionalização das convenções coletivas e da greve, revela o modo como reagiu a classe operária à consagração, pela revolução burguesa, do princípio da autonomia da vontade individual. Em suma, os referidos institutos jurídicos expressam, hoje, o modo de atuação da vontade coletiva. (CARVALHO, 2011, p.22).

Algumas nomenclaturas eram utilizadas para tentar definir as legislações da época, neste período foi muito utilizado a expressão direito industrial e direito operário, porém não obtiveram êxito a utilização destas nomenclaturas, pois estavam limitadas unicamente aos trabalhadores da área industrial, também houve a tentativa da utilização das nomenclaturas das palavras, direito operário e direito corporativo, mas também não tiveram aceitação universal. (MARTINEZ, 2011).

Ainda sobre as nomenclaturas o autor esclarece:

As controvérsias de denominação tiveram certa relevância apenas no que diz respeito aos nomes “direito do trabalho” e “direito social”. Esta última denominação refere-se a um objeto mais amplo do que aquele inserto unicamente nas relações de trabalho, atingindo também o universo das fórmulas de proteção ao trabalhador quando, por alguma contingência

social, fosse obrigado a afastar-se de suas atividades. (MARTINEZ, 2011, p.42).

Neste período histórico os trabalhadores já possuíam a liberdade da escolha da profissão sem estar adstritos aos limites da sociedade, dessa forma também passam a surgir mais espaço de participação para os trabalhadores, esta participação impulsionou a maior participação dos trabalhadores na normatização das condições de trabalho e na criação de uma sociedade mais justa, assim, aos poucos os trabalhadores percebiam a importância e a força que o sistema da coletividade lhes dava quando atuavam de forma conjunta pelos seus interesses e assim os operários resistiam coletivamente as ações danosas do ser coletivo em que eles participavam. (CARVALHO, 2011).

Cabe mencionar que:

Mas as convenções coletivas brotavam incessantemente e solucionavam conflitos, ganhando legitimidade em razão de sua natural eficácia. Além disso, a ação política dos trabalhadores não se esgotava na elaboração da norma coletiva, imiscuindo-se gradualmente nos recintos do Estado Liberal que pareciam guardados para a ação política do empresariado, investido de poder econômico. (CARVALHO, 2011, p.24).

Observa-se que neste período o sindicato foi a forma associativa que se constituiu no sistema capitalista de produção, mirando à defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores. (MARTINEZ, 2011).

[...] o modo como as coletividades de trabalhadores se organizaram politicamente, ilustrando como aprenderam a valer-se dos instrumentos de ação democrática para ocupar espaços políticos antes reservados à burguesia ou, residualmente, a classes hegemônicas de variado matiz. (CARVALHO, 2011, p.24).

Com o progresso do maquinismo se desenvolviam e progrediam as grandes concentrações de trabalhadores, neste período a eletricidade foi utilizada junto com o vapor, com o crescimento acelerado das indústrias de produção começam a ocorrer inúmeros acidentes de trabalho envolvendo diretamente trabalhadores e máquinas. Neste momento começa a surgir a grande necessidade de se trabalhar as questões de prevenção e reparação dos acidentes de trabalho, em especial surge a necessidade de moldar os sistemas de proteção e prevenção para as partes mais

sensíveis, que neste caso seriam as mulheres e crianças que também estavam diretamente atreladas ao processo de produção. (NASCIMENTO, 2011).

Do mesmo modo Nascimento expõe:

De outro lado, o maquinismo modificava as condições de emprego da mão de obra. Suas possibilidades técnicas davam ao empresário, não muito exigente quanto à qualidade dos assalariados, possibilidades de interromper essa aprendizagem, substituindo o trabalhador especializado por uma mão de obra não qualificada e o trabalho dos adultos pelo das mulheres e menores. (NASCIMENTO, 2011, p.35).

É impossível identificar com precisão como era o salário dos trabalhadores no período logo depois da Revolução Industrial, porque não há documentos e também não se pode fazer uma análise da economia do período pós revolução industrial. Os estudiosos da história afirmam que os salários eram muito baixos, pois os trabalhadores imploravam para que as autoridades políticas realizassem pesquisas e levantamentos, pois os salários das indústrias eram insuficientes as necessidades, não bastasse isso, os patrões também não tinham interesse em cumprir as legislações que estavam sendo criadas para a proteção dos trabalhadores. (NASCIMENTO, 2011).

A liberdade de fixar a duração diária do trabalho não tinha restrições. Os empregadores tomavam a iniciativa de, segundo os próprios interesses, estabelecer o número de horas de trabalho que cabia aos empregados cumprir. Não havia distinção entre adultos, menores e mulheres ou mesmo entre tipos de atividades, penosas ou não. (NASCIMENTO, 2011, p.43).

Entre as conquistas do período da Revolução Industrial do século XVIII, a utilização das forças motrizes distintas da força muscular do homem e dos animais foi um dos fatos mais relevantes nesta época, porque permitiu a evolução do maquinismo. (NASCIMENTO, 2011).

Diante do exposto é notável a importância que a revolução industrial teve em meio ao direito do trabalho, foi um período fortemente marcado pelo sofrimento e pelas conquistas de alguns direitos dos trabalhadores, nesta trajetória os trabalhadores perceberam que a coletividade estaria sendo a principal aliada em meio a todas as dificuldades encontradas pelos trabalhadores das indústrias.

Desta forma, encerra-se o presente capítulo, na medida em que a seguir o trabalho passará a analisar o empregado doméstico sob análise da Emenda Constitucional 72/2013 e da Lei Complementar 150 de 2015.

## **2 O EMPREGADO DOMÉSTICO SOB ANÁLISE DA LEI COMPLEMENTAR 150 DE 2015**

O segundo capítulo estudará a legislação no tocante aos direitos dos empregados domésticos sob análise da Emenda Constitucional 72 de 2013 e da Lei Complementar 150 de 2015.

Para tanto, no decorrer do capítulo o estudo descreverá exhaustivamente quais foram as suas principais mudanças e benefícios, o qual trata-se do tema central deste trabalho, formando um panorama de toda legislação observando aquilo que veio a dar mais segurança e direitos a esta categoria de trabalhadores que sempre teve grande carência de legislações específicas que os torna-se iguais as demais categorias de trabalhadores.

### **2.1 A EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013**

Carlos Henrique Bezerra Leite (2015) afirma que quando foi editada a Lei nº. 5.859 de 1972, não havia nenhuma legislação específica para os empregados domésticos no Brasil, então a presente categoria passou anos sem nenhum tipo de proteção trabalhista, somente em 1972, com a criação da Lei n. 5.859 é que os empregados domésticos passaram a ter alguns direitos garantidos por lei, pois em fim era criada a chamada lei especial a esta classe trabalhadora, fazendo com que se aplicasse direitos que lhe eram devidos como férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, filiação à Previdência Social como segurado obrigatório, anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Citado doutrinador complementa explicando que o avanço legislativo decorrente da Lei n. 5.859 foi praticamente insignificante para os empregados domésticos, pois permaneceu, na essência, a exclusão dos domésticos em relação aos demais direitos conferidos aos empregados urbanos, visto que o art. 7º, letra a, da CLT continuou em vigência.

Delgado (2016), por sua vez, explica que este período foi conhecido como a fase da inclusão jurídica da categoria, iniciada pela inclusão da categoria através da criação da lei n. 5.859 de 1972, logo após surge a Constituição de 1988 e seu art. 7º, parágrafo único, que acresce novos direitos aos empregados domésticos e finalmente a Emenda Constitucional n. 72, promulgada em 2013.



Nesse passo, Leite ensina que antes da Emenda Constitucional de 72/2013 os empregados domésticos tinham reconhecidos como direitos apenas os seguintes direitos abaixo referenciados:

- IV - salário mínimo;
- VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XXIV – aposentadoria. (2015, p.22).

Dando continuidade aos fatos históricos do período o autor ensina sobre a promulgação da Emenda Constitucional n. 72.

Conforme explica Leite, pressionado por fortes movimentos sociais e pela mídia, o Congresso Nacional, no dia 2-4-2013, promulgou a Emenda Constitucional n. 72, que alterou a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal de 1988 visando estabelecer a igualdade de direitos entre a categoria dos empregados domésticos e os demais trabalhadores, para o autor este novo texto proclamado a dar a igualdade de direitos trabalhistas apenas ampliou os direitos dos trabalhadores com o seguinte texto:

Art. 7º (...)

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (LEITE, 2015, p.22)

Realizando a análise do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, é possível perceber que o legislador instituiu uma espécie de divisão dos direitos dos trabalhadores domésticos.

Ricardo Resende (2014) explica que a recente promulgação da Emenda Constitucional 72 reduziu consideravelmente a desigualdade de tratamento entre os empregados em geral e os domésticos, desta forma para o autor alguns direitos são imediatamente aplicáveis:

- IV – 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;
- VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- VII – garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- VIII – décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- X – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- XIII – 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;
- XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XXI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXIV – aposentadoria;
- XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- XXXIII – 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. (2014, p.193)

De outra parte, para o autor citado alguns direitos fundamentais estendidos pela EC 72 ao trabalhador doméstico ainda dependerão de regulamentação infraconstitucional por meio de lei, são eles:

- I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III – fundo de garantia do tempo de serviço;
- IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

XII – salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;  
 XXV – assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;  
 XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. (RESENDE, 2014, p.194).

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2015) também explica sobre os direitos previstos na Emenda Constitucional de 2013, porém para ele foi de fundamental importância para a Emenda Constitucional a aprovação do Decreto 6.481/2008, o qual aprovou a chamada Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), conforme o seu Anexo, de acordo com o disposto na Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho.

Conforme está previsto no art. 2.º, do Decreto 6.481/2008, fica proibido o trabalho do menor de 18 anos nas atividades descritas na Lista TIP, salvo nas hipóteses previstas nesse mesmo Decreto. (GARCIA, 2015).

Dando continuidade Garcia explica:

Com isso, a referida proibição de trabalho do menor de 18 anos (nas atividades descritas na “Lista TIP”) pode ser elidida: na hipótese de ser o emprego ou trabalho, a partir da idade de 16 anos, autorizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, desde que fiquem plenamente garantidas a saúde, a segurança e a moral dos adolescentes; e na hipótese de aceitação de parecer técnico circunstanciado, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde no trabalho, que ateste a não exposição a riscos que possam comprometer a saúde, a segurança e a moral dos adolescentes, depositado na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego da circunscrição onde ocorrerem as referidas atividades. (2015, p.133).

No mesmo sentido Garcia menciona que o Anexo do referido Decreto 6.481/2008, estabelece a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), o qual prevê, justamente, o serviço doméstico. Para o serviço doméstico o anexo apresenta uma lista dos prováveis riscos ocupacionais dessa atividade, entre eles estão os seguintes riscos:

Esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições antiergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular e queda de nível. Da mesma forma, o mesmo Anexo dispõe, como “prováveis repercussões à saúde dessa atividade”: Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusões; fraturas; ferimentos; queimaduras;

ansiedade; alterações na vida familiar; transtornos do ciclo vigília-sono; DORT/LER; deformidades da coluna vertebral (lombalgias, lombociatalgias, escolioses, cifoses, lordoses); síndrome do esgotamento profissional e neurose profissional; traumatismos; tonturas e fobias. (GARCIA, 2015, p.133).

Diante do exposto é notável uma diversidade de doenças que podem comprometer a saúde do trabalhador, exposto isso cabe destacar a necessidade de uma maior proteção aos empregados domésticos.

O empregado doméstico é titular, a nosso pensamento, de direitos previstos em leis trabalhistas esparsas que, destinando-se à proteção geral dos empregados, não o discriminem. (CARVALHO, 2011, p.134).

Alice Monteiro de Barros (2016) explica em sua obra que no ano de 2013 a Emenda Constitucional nº 72 visou estabelecer a igualdade entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais, porém é notável que alguns direitos ficaram condicionados a obrigações tributárias decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades.

Obstante a imensa necessidade da regulamentação de diversos direitos ainda pendentes de regulamentação específica, a autora antes referenciada afirma que finalmente a Lei Complementar nº. 150, de 1º de Junho de 2015, veio disciplinar a matéria de forma abrangente, em sintonia com a nova redação do texto constitucional advinda da Emenda Constitucional 72/2013. Foi expressamente revogada a antiga Lei 5.859/72.

Diante da análise da Emenda Constitucional 72/2013 é notável que esta legislação foi um dos principais divisores de águas para os direitos dos empregados domésticos no Brasil, os quais encontravam-se totalmente desamparados pelo legislador, embora a Emenda Constitucional 72/2013 tenha contemplado o acréscimo de uma série de direitos referentes aos trabalhadores domésticos, muitos destes direitos ainda dependiam de regulamentação infraconstitucional por meio de lei específica para que pudessem ser aplicados a presente categoria de trabalhadores.

Sendo assim estes direitos que dependiam de regulamentação infraconstitucional por meio de lei, tem o mesmo valor de como se nunca tivessem existido, atribuindo direitos que na verdade não eram aplicados a estes trabalhadores, estavam apenas descritos de forma taxativa na legislação e não produziam efeitos a categoria dos empregados domésticos.

Diante da análise destes fatos, o trabalho passará a descrever exaustivamente quais foram as principais mudanças e benefícios da recente Lei Complementar 150 de 2015, tema central deste trabalho. Deste modo a história do empregado doméstico passará a ter um novo marco histórico.

## 2.2 LEI COMPLEMENTAR 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015.

Antes de adentrar no estudo aprofundado da recente Lei Complementar nº 150 de 2015, serão apresentados alguns conceitos básicos que existiam antes da presente lei em vigência, bem como a sua forma de aplicabilidade.

Analisar as legislações existentes e suas respectivas formas de controle dos direitos do empregado doméstico é complexo, pois as formas de controle e a aplicabilidade da legislação podem estar diretamente ligadas a conceitos, conforme o conceito apresentado por Luciano Martinez (2011) são considerados empregados domésticos aqueles que prestam serviços de natureza contínua, mediante remuneração, a pessoa ou a família, no âmbito residencial desta em atividade sem fins lucrativos.

Sobre o assunto o autor citado aponta que:

[...] no âmbito do direito do trabalho a jurisprudência ainda não fixou um entendimento idêntico em torno daquilo que seria considerado um “serviço de natureza contínua” para fins de caracterização do emprego doméstico. As soluções de conflitos dessa natureza têm sido alcançadas unicamente na base do senso de justiça dos juízes, o que compromete a segurança jurídica e os seus efeitos. (2011, p.161).

Do exposto verifica-se que para os magistrados o número de vezes que o trabalho é prestado durante a semana tem sido relevante para definir se houve ou não serviço de natureza contínua, mas segundo o entendimento do autor este não pode ser um critério único e decisivo na identificação da existência de um vínculo empregatício, para o autor esta análise deve ser feita sobre a perspectiva da análise de um conjunto de elementos norteadores do respectivo direito do empregado doméstico.

Para o pesquisador citado acima, somente pessoas físicas podem contratar empregados domésticos. Se a contratação do trabalhador ocorrer por empresa ou

por entidade semelhante, o vínculo não será doméstico, mas sim de trabalhador urbano ou rural. As atividades sem fins lucrativos têm as seguintes características:

No que diz respeito à característica “atividade sem fins lucrativos”, pretendeu o legislador deixar claro que o trabalho prestado pelo doméstico não produz consequências ou resultados econômicos, uma vez que se restringe ao atendimento dos interesses pessoais do tomador ou de sua família. Se o empregado doméstico é solicitado em atividade econômica que vise à produção ou à circulação de bens ou de serviços, o ajuste sofrerá grave alteração. Nesse caso será iniciado um novo ajuste de emprego. Atente-se para o fato de a situação ser geradora de um novo vínculo. (MARTINEZ, 2011, p.164).

Martins (2009) utiliza um conceito mais objetivo sobre o empregado doméstico, na concepção do autor o empregado doméstico é a pessoa que, sem finalidade lucrativa, admite empregado doméstico para lhe prestar serviços de natureza contínua para seu âmbito residencial. Não pode, portanto, o empregador doméstico ser pessoa jurídica nem ter atividade lucrativa com a mão de obra do empregado doméstico.

No tocante as questões de contrato de trabalho o autor supra esclarece que o contrato de trabalho do empregado comum, assim como o do doméstico, não tem por requisito a exclusividade da prestação de serviços. O empregado pode prestar seus serviços a outras pessoas. Assim não há óbice legal para que o empregado doméstico tenha mais de um emprego, ou trabalhe em mais de uma residência, desde que exista compatibilidade de horários de trabalhos.

Diante disso, o contrato de trabalho do empregado doméstico também tem requisito de pessoalidade na prestação dos serviços. Se a doméstica faz se substituir constantemente por filha ou outra pessoa, deixa de existir a relação de emprego, pois a pessoalidade é traço necessário da relação de emprego, inclusive para o empregado doméstico. Sendo assim, afirma que é indiferente se o trabalho da diarista não é realizado em tempo integral, mas em determinado número de horas diárias ou semanais, porque o importante é a continuidade na prestação dos serviços do empregado doméstico. (MARTINS, 2009).

O autor também afirma que o fato da faxineira receber por dia, por semana ou quinzena não desnatura sua condição de empregada doméstica, sendo assim inexistente regra infalível ou fórmula matemática para dizer se a diarista é ou não doméstica, pelo fato de prestar serviços em alguns dias da semana, cada caso terá que ser examinado de acordo com as circunstâncias específicas e inerentes ao fato.

A recente Lei Complementar n. 150 de 1º de junho de 2015 reformulou a legislação trazendo novos conceitos e definições mais objetivas no tocante a alguns assuntos que geravam grande polemica na antiga legislação. Como referência inicial podemos citar o art. 1º da Lei Complementar n. 150 que traz um novo conceito a definição do empregado doméstico conforme apresenta Peixoto:

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 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. (PEIXOTO, 2015, p.27).

No mesmo sentido Barros explica que dos novos conceitos do empregado doméstico emergem nos seguintes pressupostos.

[...] a) o trabalho é realizado por pessoa física; b) em caráter contínuo; c) no âmbito residencial de uma pessoa ou família, pouco importando tratar-se de residência consular, pois a imunidade de jurisdição que gozam os cônsules restringe-se aos atos de ofício; d) sem destinação lucrativa; e) prestado de forma subordinada; f) onerosa; g) por mais de dois dias na semana. Compreendem-se, portanto, no conceito de empregado doméstico, não só a cozinheira, a copeira, a babá, a lavadeira, o mordomo, a governanta, mas também os que prestam serviço nas dependências ou em prolongamento da residência, como o jardineiro, o vigia, o motorista, o piloto ou marinheiro particular, os caseiros e zeladores de casa de veraneio ou sítios destinados ao recreio dos proprietários, sem qualquer caráter lucrativo. Não descaracteriza a condição de doméstico o fato de o sítio ou chácara criar aves raras ou cultivar plantas ornamentais sem finalidade mercantil. (2016, p.222).

Ainda sobre os mesmos conceitos o autor complementa exemplificando que a situação será diferente se houver fins lucrativos na atividade, ou seja, caso o empregado doméstico do sítio ou chácara cultive frutos, flores, hortaliças, aves, ovos ou qualquer outro produto que possua como destino final a comercialização, ou seja, que tenha como fim a atividade lucrativa, então nesses casos o vínculo empregatício passa a ser a ser nos moldes da Lei 5.889, de 1973, ou da CLT e não da disciplina legal dos empregados domésticos.

No mesmo sentido do exemplo acima citado Leite também complementa que é corriqueiro haver uma mistura entre as atividades do empregado doméstico, em especial nas atividades que ocorrem no âmbito residencial, e neste caso é preciso

advertir que a relação de empregado doméstico pode se converter em relação empregatícia nos moldes celetistas (CLT, art. 2º e 3º) se o empregado doméstico passar a auxiliar na fabricação de doces e salgados que posteriormente serão vendidos pela dona da casa ou qualquer um da residência, então este trabalho passa a ter característica econômica e lucrativa, portanto este empregado doméstico passará a ser regido pela Consolidação das Leis do Trabalho e não mais pela Lei Complementar n. 150. (LEITE, 2015).

Outro aspecto importante citado pelo mesmo autor é a possibilidade da concomitância de duas relações jurídicas sujeitas a regimes jurídicos diferentes, ou seja, pode existir relação de trabalho doméstico e relação de empregado celetista. Isso porque nem a Lei Complementar e nem a CLT exigem exclusividade do trabalhador que será contratado para as atividades.

Dando sequência ao estudo é de se destacar o artigo 2º da Lei Complementar n.150, este que por sua vez dispõe sobre a duração da jornada de trabalho e amplia estes direitos.

Art. 2º A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei.

§ 1º A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

§ 2º O salário-hora normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 220 (duzentas e vinte) horas, salvo se o contrato estipular jornada mensal inferior que resulte em divisor diverso.

§ 3º O salário-dia normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 30 (trinta) e servirá de base para pagamento do repouso remunerado e dos feriados trabalhados.

§ 4º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia.

§ 5º No regime de compensação previsto no § 4º:

I - será devido o pagamento, como horas extraordinárias, na forma do § 1º, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho;

II - das 40 (quarenta) horas referidas no inciso I, poderão ser deduzidas, sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado, durante o mês;



III - o saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais de que trata o inciso I, com a dedução prevista no inciso II, quando for o caso, será compensado no período máximo de 1 (um) ano.

§ 6º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do § 5º, o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão.

§ 7º Os intervalos previstos nesta Lei, o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os feriados e os domingos livres em que o empregado que mora no local de trabalho nele permaneça não serão computados como horário de trabalho.

§ 8º O trabalho não compensado prestado em domingos e feriados deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal. (BRASIL, 2015).

Diante de tal definição legal, Delgado (2016) explica que a duração da jornada de trabalho do empregado doméstico segue, desde a Emenda Constitucional n. 72 de 2013, o padrão clássico já previsto na Constituição Federal de 1988, ou seja, 8 horas de trabalho ao dia e 44 horas de trabalho semanal.

Para o autor a nova Lei Complementar n. 150 também deixa claro em seu texto que o regime clássico de compensação abrange o respectivo mês, ao invés de a semana prévia ou a semana posterior à que tenha ocorrido o excesso de trabalho e esclarece sobre o regime compensatório que deve abranger as 40 primeiras horas mensais excedentes da jornada normal do empregado doméstico, ou seja, deste modo cria-se o banco de horas doméstico, porém não ocorrida a compensação em um ano o empregador deverá realizar o pagamento das horas devidas ao seu empregado, ou ainda também poderá ocorrer o pagamento das respectivas hora em caso de rescisão, porém neste caso as horas deverão ser calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão do empregado.

Nas palavras de Barros (2016), a nova Lei Complementar n. 150 afastou-se do regime geral do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho e criou um regime de compensação mensal e uma espécie de banco de horas anual, visto que esta compensação de horas extras não possui a necessidade de estar prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho, sendo assim os sindicatos não estão atrelados a esta negociação, ou seja, necessita apenas de acordo escrito entre empregado e empregador.

Leite (2015), por sua vez, explica de forma bem objetiva que em análise ao artigo 2º, § 2º, da Lei Complementar n. 150 de 2015 percebe-se que o legislador

estabeleceu um tratamento diferenciado para o empregado doméstico que reside e permanece no local de trabalho nos seus horários de que seriam destinados a descanso, alimentação e lazer. Para estas situações o empregado doméstico não terá direito de ver computado no seu horário de trabalho os intervalos Interjornada e intrajornada, as horas não trabalhadas, os feriados e domingos livres.

Outro aspecto trazido pela nova Lei Complementar n. 150 foi a inovação no tocante a realização de horas suplementares que também foram autorizadas no regime de trabalho parcial, o qual está previsto no artigo 3º da Lei Complementar, mas para isso é necessário que também exista acordo escrito entre empregado e empregador e em número não excedente a uma hora extra diária. (BARROS, 2016).

Assim, necessário analisar e citar o texto do artigo 3º da Lei Complementar n. 150/2015 que trata em específico do regime de trabalho em tempo parcial e posteriormente passar-se-á a analisar as considerações dos doutrinadores sobre o presente texto de lei.

Art. 3º Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago ao empregado sob regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º A duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a 1 (uma) hora diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, aplicando-se-lhe, ainda, o disposto nos §§ 2º e 3º do art. 2º, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias.

§ 3º Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas;

II - 16 (dezesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas;

III - 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas;

IV - 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;

V - 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;

VI - 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas. (BRASIL, 2015).

No tocante a realização de horas suplementares no regime de trabalho em tempo parcial a doutrina destaca que todos deverão estar atentos a expressa necessidade de acordo escrito entre as partes e em número não excedente a uma hora diária. (BARROS, 2016).

O trabalho em regime de tempo parcial, já havia sido instituído pela Consolidação das Leis do Trabalho por meio da Medida Provisória n. 2.164-41/2001, que posteriormente foi estendido ao trabalhador por meio do artigo 3º da atual Lei Complementar n. 150 de 2015. Neste sentido observa-se também que a atual legislação definiu que a cada doze meses de vigência de contrato de trabalho o trabalhador terá direito a gozar as férias na proporção de dias previstos no § 3º da Lei Complementar n. 150 de 2015. (LEITE, 2015).

Seguindo na mesma legislação merece citação o artigo 4º que trata da contratação por prazo determinado, do empregado doméstico, nos seguintes termos:

Art. 4º É facultada a contratação, por prazo determinado, do empregado doméstico:

I - mediante contrato de experiência;

II - para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso.

Parágrafo único. No caso do inciso II deste artigo, a duração do contrato de trabalho é limitada ao término do evento que motivou a contratação, obedecido o limite máximo de 2 (dois) anos. (BRASIL, 2015).

Referente a contratação do empregado doméstico por prazo determinado, observa-se que a regra geral seria a duração por tempo indeterminado, mas a recente Lei Complementar permite a contratação por prazo determinado, desde que a contratação siga os termos da presente lei. Apesar de haver algumas divergências doutrinárias e jurisprudenciais a Lei Complementar n. 150 de 2015 foi explícita no que tange à obrigação de o empregador realizar a anotação do contrato de experiência na CTPS do empregado doméstico, pois assim seria mais difícil de ocorrer qualquer tipo de fraude no momento da contratação do empregado doméstico por prazo determinado. (LEITE, 2015).

Ainda dentro das questões relativas ao contrato de trabalho, passar-se-á explorar o texto do artigo 5º da Lei Complementar n. 150/2015 que trata em

específico do contrato de experiência e posteriormente analisará as considerações dos doutrinadores sobre o presente texto de lei.

Art. 5º O contrato de experiência não poderá exceder 90 (noventa) dias.

§ 1º O contrato de experiência poderá ser prorrogado 1 (uma) vez, desde que a soma dos 2 (dois) períodos não ultrapasse 90 (noventa) dias.

§ 2º O contrato de experiência que, havendo continuidade do serviço, não for prorrogado após o decurso de seu prazo previamente estabelecido ou que ultrapassar o período de 90 (noventa) dias passará a vigorar como contrato de trabalho por prazo indeterminado. (BRASIL, 2015).

Citado o teor da lei, a doutrinadora, a seu turno, destaca que mesmo antes da criação da Lei Complementar n. 150 de 2015, nada impedia que fosse firmado o contrato de experiência com o empregado doméstico, visto que o objetivo principal do contrato de experiência é avaliar a aptidão e a conduta pessoal do empregado para o trabalho que deverá executar, em contra ponto o empregado também poderá avaliar se o emprego atende as suas expectativas. (BARROS, 2016).

No tocante a este instrumento observa-se que a CLT não estabeleceu quais funções poderiam ser objeto do contrato de experiência, desta forma não significa que por se tratar de empregado doméstico não possa usufruir deste instrumento legal de contratação, entretanto havia quem considerasse inaplicável o contrato de experiência ao empregado doméstico, agora com a recente lei a controvérsia não subsiste mais, devendo ficar bem claro todas as questões relativas ao contrato de experiência nas atividades do empregado doméstico. (BARROS, 2016).

Para Leite de acordo com os artigos 6º, 7º e 8º da LC n. 150/2015, durante a vigência do contrato de experiência do empregado doméstico algumas regras devem ser observadas. O autor resume explicando que o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado é obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, metade da remuneração a que teria direito até o encerramento do contrato.

Complementa ainda que o trabalhador doméstico não poderá se desligar do contrato sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem. Mas a indenização não poderá exceder aquela a que teria direito o empregado em idênticas condições. O autor finaliza explicando que é necessário observar que durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, não será exigido aviso prévio. (LEITE, 2015).

O artigo 9º da referida Lei Complementar 150 de 2015 aponta a obrigatoriedade da clássica CTPS, a referida CTPS deverá apresentar os dados básicos da relação de emprego do empregador e do empregado, se for o caso também deverá acrescentar os contratos de trabalho previstos nos incisos, I e II do art. 4º desta lei, observa-se ainda sobre a importância do recibo na devolução da CTPS. (DELGADO 2016).

Outra novidade no tocante a jornada de trabalho do empregado doméstico é a nova previsão legal expressa no artigo 10 da nova lei dos domésticos, a qual autorizou de forma clara a realização da jornada de 12 x 36, deixando entre as partes mediante acordo escrito estabelecer o horário de trabalho, podendo ser realizada a jornada de 12 horas seguidas de trabalho por 36 horas seguidas de descanso, desde que observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, diante da análise do referido artigo também se conclui que a referida escala não autoriza o pagamento de horas extraordinárias entre a oitava e a décima segunda hora diária de trabalho realizada pelo empregado doméstico. (BARROS, 2016).

No mesmo artigo acima citado Leite complementa explicando que essa jornada de 12 horas seguidas de trabalho por 36 horas seguidas de descanso não está prevista de forma expressa na CLT, porém ele destaca que a súmula 444 do TST já admitia essa excepcionalidade com algumas restrições, porém agora de forma expressa na lei fica mais fácil ajustar o acordo entre as partes interessadas, esse acordo aqui citado deve ser realizado de forma escrita entre as partes, sendo que a presente lei não exige a necessidade de acordo ou convenção coletiva para que a vontade das partes seja cumprida. (LEITE, 2015).

Além disso, ainda prescreve o doutrinador que haverá a automática quitação de valores que correspondem ao repouso semanal remunerado e ao repouso em feriados, sendo certo ainda, que serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, caso venham a ocorrer. (LEITE, 2015)

Em continuidade na mesma legislação passamos a examinar o artigo 11 que trata da prestação de serviço do empregado doméstico em viagem com o empregador.

Art. 11. Em relação ao empregado responsável por acompanhar o empregador prestando serviços em viagem, serão consideradas apenas as

horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser compensadas as horas extraordinárias em outro dia, observado o art. 2º.

§ 1º O acompanhamento do empregador pelo empregado em viagem será condicionado à prévia existência de acordo escrito entre as partes.

§ 2º A remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal.

§ 3º O disposto no § 2º deste artigo poderá ser, mediante acordo, convertido em acréscimo no banco de horas, a ser utilizado a critério do empregado. (BRASIL, 2015).

Observando o que consta nos termos do §1º do artigo 11 da recente LC n. 150/2015 o acompanhamento do empregado doméstico em viagem depende de acordo escrito entre as partes, não valendo acordo verbal ou tácito entre empregado e empregador, outro aspecto que se destaca na presente lei é o fato de que somente serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser compensadas as horas extras no outro dia, também é relevante observar a novidade da remuneração-hora do serviço em viagem, fica evidente a necessidade do pagamento de no mínimo 25% superior ao valor do salário-hora normal para o caso de viagem, tal remuneração de acordo com o previsto no §3º do artigo 11 da LC n. 150/2015, poderá ser mediante acordo, convertida em acréscimo no banco de horas, que posteriormente poderá ser utilizado a critério do trabalhador. (LEITE, 2015).

Para o autor citado, inova o legislador no tocante ao artigo 12 da LC n. 150/2015, pois o legislador tornou obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico, desta forma tal registro deverá ser feito de forma idônea em conformidade com as novas regras estabelecidas, o legislador deu a possibilidade de registro por qualquer meio, podendo ser feita de forma manual, mecânica ou eletrônico.

O disposto no artigo 13 da LC n. 150/2015, trata do intervalo intrajornada, neste caso é notável a ocorrência de dois casos, ou seja, para o empregado que mora no trabalho do empregador e o outro caso para o empregado doméstico que possui sua própria casa. É importante observar e lembrar que outro aspecto relevante é a questão do intervalo, o qual ficou definido de forma expressa o mínimo de uma hora e o máximo de duas horas, porém poderá haver acordo prévio escrito entre empregado e empregador, realizando a redução a trinta minutos de intervalo intrajornada para o descanso do empregado doméstico. (PEIXOTO, 2015).

Também dentro das questões relativas ao contrato de trabalho doméstico, passamos a explorar o texto do artigo 14 da Lei Complementar n. 150/2015 que trata em específico do trabalho noturno.

Art. 14. Considera-se noturno, para os efeitos desta Lei, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

§ 1º A hora de trabalho noturno terá duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§ 2º A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

§ 3º Em caso de contratação, pelo empregador, de empregado exclusivamente para desempenhar trabalho noturno, o acréscimo será calculado sobre o salário anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos. (BRASIL, 2015).

Do exposto, conforme a base legal citada e conforme dizeres da doutrina o artigo 73 da CLT destinado ao empregado regido pela CLT já possuía em seu texto a previsão do adicional noturno remunerado de forma superior ao diurno com um acréscimo de 20% sobre o valor da hora diurna e também trazia a redução da hora de trabalho noturna que é computada em 52 minutos e 30 segundos na jornada noturna, essa mesma regra foi ampliada pela Lei Complementar 150 de 2015 ao empregado doméstico, porém o § 3º do artigo 14 da LC 150/2015 prevê que em caso de contratação, pelo empregador, de empregado exclusivamente para desempenhar trabalho noturno, o acréscimo será calculado sobre o salário anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social. (LEITE, 2015).

No tocante ao texto legal previsto no artigo 15 da Lei Complementar 150 de 2015, é notável a clareza da definição da inter jornada, a qual deve possuir um intervalo de no mínimo onze horas entre cada jornada de trabalho, ou seja o empregado precisa descansar onze horas, este intervalo tem por objetivo principal a proteção da saúde do empregado. (PEIXOTO, 2015).

No que se refere ao repouso semanal remunerado o artigo 16 da LC 150/2015 o legislador traz em seu texto legal que o descanso semanal remunerado deve ser de no mínimo 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além de descanso remunerado em feriados, observa-se que o texto legal inovou quando inseriu o feriado no conceito de descanso remunerado. (PEIXOTO, 2015).

No que tange as férias do empregado doméstico que possui contrato de trabalho por tempo integral o texto legal do artigo 17 da LC 150/2015 ampliou a legislação com a seguinte redação.

Art. 17. O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, salvo o disposto no § 3º do art. 3º, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família.

§ 1º Na cessação do contrato de trabalho, o empregado, desde que não tenha sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de um doze avos por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

§ 2º O período de férias poderá, a critério do empregador, ser fracionado em até 2 (dois) períodos, sendo 1 (um) deles de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos.

§ 3º É facultado ao empregado doméstico converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

§ 4º O abono de férias deverá ser requerido até 30 (trinta) dias antes do término do período aquisitivo.

§ 5º É lícito ao empregado que reside no local de trabalho nele permanecer durante as férias.

§ 6º As férias serão concedidas pelo empregador nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. (BRASIL, 2015).

Considerando o teor do artigo acima que trouxe algumas inovações, Luciano Martinez (2016) explica a atual legislação dos domésticos faz um detalhamento de situações que não eram disciplinados expressamente na lei anterior. Entre eles se destaca, o disposto no § 2º do art. 17 que define o possível fracionamento do período de férias, o qual está a critério do empregador, esse modelo é totalmente diferente do aplicado aos empregados regidos pela CLT, segundo o qual a CLT estabelece que havendo fracionamento, um dos períodos não poderá ser inferior a dez dias.

Sobre o presente texto legal o autor supra também destaca o aspecto normativo legal da conversão de um terço das férias dos domésticos em abono pecuniário, visto que isso está previsto nos parágrafos 3º e 4º do citado art. 17, porém a inovação da lei referente aos parágrafos referenciados está no prazo decadencial para o seu requerimento. Ao oposto que ocorre com os empregados regidos pela CLT, que têm até 15 dias antes do término do período aquisitivo de



suas férias para requererem a ora analisada conversão, o abono de férias dos domésticos deverá ser requerido até 30 (trinta) dias antes do término do período aquisitivo.

Diante dos pontos em destaque que foram analisados, conclui o autor que as diferenças criadas na recente LC150/2015 não passam de singularidades que não deveriam ter sido criadas na atual legislação para não estimular ainda mais os tratamentos jurídicos diferenciados em face dos empregados domésticos. Para Martinez entre as normas que encontram justificativa nas peculiaridades do trabalho doméstico, merece destaque a constante do § 5º do ora analisado art. 17, pois, de fato, se tornou extremamente necessário discutir como ficaria a permanência do empregado doméstico que reside no local de trabalho durante as férias, obviamente que essa permanência não pode ser acompanhada da continuidade da prestação de serviços ao empregador, cabendo ao empregado doméstico o ônus de demonstrar que, a despeito de estar em gozo de férias, continuou realizando os seus serviços ao seu empregador. (MARTINEZ, 2016).

Para um melhor entendimento sobre os descontos salariais permitidos e ou vedados por lei, o trabalho passará a explorar o artigo 18 da LC 150/2015, que trata dos descontos salariais do empregado doméstico.

Art. 18. É 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.

§ 1º É facultado ao empregador efetuar descontos no salário do empregado em caso de adiantamento salarial e, mediante acordo escrito entre as partes, para a inclusão do empregado em planos de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada, não podendo a dedução ultrapassar 20% (vinte por cento) do salário.

§ 2º 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.

§ 3º As despesas referidas no caput deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos.

§ 4º O fornecimento de moradia ao empregado doméstico na própria residência ou em morada anexa, de qualquer natureza, não gera ao empregado qualquer direito de posse ou de propriedade sobre a referida moradia. (BRASIL, 2015).

Diante de tal definição, por sua vez, explica Delgado (2016) que a Lei Complementar 150/2015 veda 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, porém ressalta que poderão ser descontadas as despesas com moradia desde esta se refira a local diverso da residência em que ocorre a prestação de serviços, desde que tenha sido expressamente acordada entre as partes.

Permite a atual legislação que mediante acordo escrito entre empregado e empregador, possa o empregador efetuar descontos do salário do empregado para a inclusão em planos de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada, não podendo o desconto dos valores ultrapassar 20% (vinte por cento) do salário do empregado. Naturalmente que não é vedada a dedução do adiantamento salarial ao empregado doméstico. (DELGADO, 2016).

Sobre o vale transporte do trabalhador doméstico, previsto no texto do artigo 19 da Lei Complementar n. 150/2015, observa-se que o empregador deve fornecer ao empregado o vale transporte necessário ao deslocamento do empregado no percurso residência-trabalho e vice versa, logicamente o fornecimento deverá ser no serviço de transporte que melhor se adequar ao percurso, sobre o exposto observa-se que o empregado participará dos gastos do vale transporte, sendo assim conforme previsão legal o empregador poderá descontar da folha de pagamento de seu empregado o montante de 6% (seis por cento) de seu salário básico para a participação do custeio do vale transporte fornecido. (PEIXOTO, 2015).

A lei também inovou e também trouxe com bastante clareza ao empregado no texto legal que o mero fato de residir em morada anexa ou na própria residência não gera nenhuma expectativa de posse ou propriedade sobre a moradia que o empregado está utilizando, extinto o contrato de trabalho o empregado deverá desocupar o referido imóvel. (DELGADO, 2016).

Dentro das questões relativas ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), passar-se-á a explorar o texto do artigo 21 e 22 da Lei Complementar n. 150/2015 e posteriormente passar-se-á analisar as considerações dos doutrinador sobre os textos de lei.

Art. 21. É devida 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 arts. 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.

Parágrafo único. O empregador doméstico somente passará a ter obrigação de promover a inscrição e de efetuar os recolhimentos referentes a seu empregado após a entrada em vigor do regulamento referido no caput.

Art. 22. O empregador doméstico depositará a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador, não se aplicando ao empregado doméstico o disposto nos §§ 1º a 3º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

§ 1º Nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores previstos no caput serão movimentados pelo empregador.

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

§ 3º Os valores previstos no caput serão depositados na conta vinculada do empregado, em variação distinta daquela em que se encontrarem os valores oriundos dos depósitos de que trata o inciso IV do art. 34 desta Lei, e somente poderão ser movimentados por ocasião da rescisão contratual.

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

Os domésticos não eram contemplados de forma obrigatória nas normas do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), sendo assim era facultada a inclusão mediante requerimento do empregador, com a edição da Emenda Constitucional n. 72 de 2013, a inclusão tornou-se compulsória, embora esse direito estivesse condicionado a publicação de lei especial, diante da presente lacuna legislativa a Lei Complementar 150/2015 definiu que o empregado doméstico tem obrigatoriamente direito ao FGTS a partir da observação dos regulamentos editados pelo agente operador do FGTS. (BARROS, 2016).

O empregador deverá recolher a alíquota de 8% (oito por cento) sobre a remuneração paga. Além disso mensalmente o empregador depositará em uma

conta vinculada ao trabalhador a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração paga ao empregado doméstico, este valor será destinado ao pagamento de indenização compensatória da perda de emprego sem justa causa ou por culpa do empregador. (BARROS, 2016).

Ainda prescreve o doutrinador que caso o empregado doméstico seja dispensado por justa causa, pedir demissão, aposentar-se ou falecer, e ainda, nos casos de término de contrato de trabalho por prazo determinado, os valores referentes ao depósito dos 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) ao mês serão revertidos em favor do empregador. Porém observa-se ainda que nos casos que ocorrer a rescisão por culpa recíproca, o valor será dividido pela metade, cabendo a ambos a metade do valor em espécie acumulado.

Quanto ao seguro desemprego para o empregado doméstico, que antes não era regulamentado, passou a ser regulamentado pelo artigo 26 da Lei Complementar n. 150/2015, que apresenta o texto abaixo exposto.

Art. 26. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, na forma da Lei no 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de 1 (um) salário-mínimo, por período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada.

§ 1º O benefício de que trata o caput será concedido ao empregado nos termos do regulamento do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat).

§ 2º O benefício do seguro-desemprego será cancelado, sem prejuízo das demais sanções cíveis e penais cabíveis:

I - pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior;

II - por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;

III - por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; ou

IV - por morte do segurado. (BRASIL, 2015).

Considerando o artigo acima mencionado, explica o autor que o seguro desemprego finalmente passou a ser direito de todos os empregados domésticos, desta forma o empregado doméstico que for despedido sem justa causa terá direito ao benefício do seguro desemprego no valor de um salário mínimo por período máximo de três meses, sendo de maneira contínua ou alternada, observa-se que o

benefício também deverá seguir todas as regras expedidas pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, o qual é conhecido como Codefat. (BARROS, 2016).

O autor antes nominado complementa explicando que o seguro desemprego poderá ser cancelado, sem prejuízo de sanções cíveis e penais cabíveis, se o trabalhador recusar outro emprego condizente com a sua qualificação profissional e remuneração anterior, pela comprovação de falsidade das informações necessárias à habilitação, por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício, ou ainda, pela morte do segurado.

No que tange a justa causa cabe destacar que o artigo 27 da Lei Complementar 150/2015 regulamentou o texto com algumas inovações, conforme segue:

Art. 27. Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei:

I - submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado;

II - prática de ato de improbidade;

III - incontinência de conduta ou mau procedimento;

IV - condenação criminal do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

V - desídia no desempenho das respectivas funções;

VI - embriaguez habitual ou em serviço;

VII - (VETADO);

VIII - ato de indisciplina ou de insubordinação;

IX - abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 (trinta) dias corridos;

X - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas em serviço contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

XI - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador doméstico ou sua família, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

XII - prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. O contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando:

I - o empregador exigir serviços superiores às forças do empregado doméstico, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;

II - o empregado doméstico for tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante;

III - o empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável;

IV - o empregador não cumprir as obrigações do contrato;

V - o empregador ou sua família praticar, contra o empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama;

VI - o empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

VII - o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei no 11.340, de 7 de agosto de 2006. (BRASIL, 2015).

Exposta a base legal que prevê as hipóteses de justa causa, a doutrina explica que o legislador optou por arrolar na nova lei dos domésticos, ou seja a Lei complementar 150/2015 todas as hipóteses de faltas que podem levar ao rompimento motivado do contrato de trabalho doméstico, tornando irrelevante ao empregado doméstico as formas de rompimento motivado do contrato de trabalho já previstas na Consolidação das Leis do Trabalho. (BARROS, 2016).

Continuando com a mesma referência, algumas condutas faltosas típicas para a caracterização da justa causa previstas na legislação do empregado doméstico são exatamente as mesmas previstas no artigo 482 da CLT, como exemplo podemos citar a prática do ato de improbidade; incontinência de conduta ou mau procedimento; condenação criminal; desídia; embriaguez habitual ou em serviço; ato de indisciplina ou de insubordinação; abandono de emprego, ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e sua família, salvo caso de legítima defesa, própria ou de outrem; e a prática constante de jogos de azar.

Sendo assim, Barros ainda expõem que ao rol da Lei Complementar 150/2015 foi acrescentado de forma inovadora as hipóteses de submissão a maus tratos de idoso, enfermo, pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado, porém foram excluídas as condutas de violação de segredo e negociação habitual em ato prejudicial ou de concorrência ao empregador, as quais estavam previstas nas alíneas “c” e “g” do artigo 482 da CLT, pois são condutas incompatíveis com o trabalho doméstico.

Conforme Barros, observa-se ainda que em contrapartida a Lei Complementar 150/2015, também foi baseada no artigo 483 da CLT, visto que a atual legislação do empregado doméstico também autoriza a rescisão do contrato de trabalho por culpa do empregador quando ele exigir serviços superiores às forças do empregado doméstico, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato; quando o empregado doméstico for tratado com rigor excessivo ou de forma degradante; o empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável; quando o empregador não cumprir obrigações do contrato de trabalho ajustado entre as partes; o empregador ou sua família praticar contra o empregado doméstico ou pessoa de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama; e quando o empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo nos casos de legítima defesa, própria ou de outrem.

O autor continua explicando que outro aspecto de grande destaque apresentado pela Lei Complementar 150/2015 é a previsão legal que autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho doméstico quando o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o artigo 5º da Lei n. 11340, de 7 de agosto de 2006, conhecida como Lei Maria da Penha.

O artigo 28, 29 e 30 da Lei Complementar 150/2015, por sua vez dispõe sobre as questões referentes a habilitação do benefício do seguro-desemprego previsto para o trabalhador doméstico, que apresenta o texto abaixo exposto:

Art. 28. Para se habilitar ao benefício do seguro-desemprego, o trabalhador doméstico deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego:

I - Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data de dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;

II - termo de rescisão do contrato de trabalho;

III - declaração de que não está em gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e

IV - declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

Art. 29. O seguro-desemprego deverá ser requerido de 7 (sete) a 90 (noventa) dias contados da data de dispensa.

Art. 30. Novo seguro-desemprego só poderá ser requerido após o cumprimento de novo período aquisitivo, cuja duração será definida pelo Codefat. (BRASIL, 2015).

Do exposto acima, Martinez (2016) explica que o seguro-desemprego era um direito outorgado apenas para os empregados domésticos que tivessem sido incluídos no regime do FGTS por ato de seus empregadores (também foi uma decorrência da Lei n. 10.208, de 23/3/2001). Para eles, desde que dispensados sem justa causa, era garantida a vantagem em exame, conforme prevista na Lei n. 7.998, de 11/1/1990. Com o advento da EC 72/2013 e com o acesso universalizado ao FGTS, independentemente da vontade do empregador, todos os empregados domésticos passaram, entretanto, a ser destinatários do seguro-desemprego.

Na visão do citado autor o requisito no artigo 28, I, da Lei Complementar 150/2015, tomou por base para o seguro-desemprego dos domésticos uma exigência constante do texto originário do inciso II do art. 3º da Lei n. 7.998/90, o autor entende que os domésticos, em rigor deveriam cumprir o mesmo requisito dos demais empregados urbanos e rurais, para ele apesar de posta em lei, é injustificável essa diferença de tratamento jurídico, notadamente ainda para efeito de contagem desse tempo, serão considerados os meses dos depósitos feitos no FGTS, em nome do empregado doméstico, por um ou mais empregadores.

É de notável importância da atual legislação no tocante aos direitos que ainda estavam pendentes de lei específica para sua regulação, dentre os direitos pendentes Peixoto destaca em sua obra a definição do contrato de trabalho, o empregado doméstico é caracterizado quando trabalha mais de dois dias na mesma semana em uma mesma residência, empregado e empregador poderão ter o contrato de trabalho rescindido a qualquer tempo por ambas as partes desde que pago o aviso prévio na forma prevista na CLT.

Já o contrato de experiência não poderá ser inferior a 45 dias, e está vedada a contratação de menores de 18 anos para fins de trabalho doméstico. A jornada é de 8 horas diárias e 44 semanais, mas o empregado poderá optar pelo regime de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, o intervalo para almoço vai de 1 a 2 horas, mas poderá ser reduzido para 30 minutos por acordo escrito entre empregador e empregado. O trabalho que exceder a 44 horas semanais será compensado com horas extras ou folgas, mas as 40 primeiras horas deverão ser remuneradas. (PEIXOTO, 2015).



Dando continuação o autor citado explica:

As horas extras deverão ser compensadas no prazo máximo de um ano. Ao todo o empregador pagará mensalmente 20% de alíquota incidente sobre o salário pago (8% de FGTS + 8% de INSS + 0,8% de seguro contra acidente + 3,2% relativos a rescisão contratual); A multa de 40% nas demissões será custeada por alíquota mensal de 3,2% do salário, recolhida pelo empregador em um fundo separado do FGTS, essa multa poderá ser sacada quando o empregado for demitido, mas nas demissões por justa causa, licença, morte, ou aposentadoria, o valor pago será revertido para o empregador. Será criado no prazo de 120 dias após a sanção da lei, por meio do super simples, todas as contribuições serão pagas em um único boleto bancário, a ser retirado pela internet, o Ministério do Trabalho publicará portaria sistematizando seu pagamento. (2015 p.17).

As horas excedidas pelo empregado durante viagens com a família do empregador poderão ser compensadas após o término da viagem, a remuneração será acrescida em 25% e o empregador não poderá descontar dela despesas com alimentação, transporte e hospedagem. Os 30 dias de férias poderão ser divididos em dois períodos ao longo do ano, sendo um período de no mínimo 14 dias, o seguro desemprego poderá ser pago no máximo três meses, a licença maternidade será de 120 dias, o auxílio transporte poderá ser pago por meio de vale ou espécie, o aviso prévio será proporcional ao tempo trabalhado, o trabalhador terá direito a salário família para cada filho até 14 anos de idade e para os inválidos de qualquer idade, segundo a legislação do salário família, o empregador deve pagar diretamente ao empregado e descontar de sua parte a contribuição social todo mês. (PEIXOTO, 2015).

Notavelmente até o presente momento ocorreu uma reformulação e uma ampliação dos direitos do empregado doméstico, visto que muitos direitos ainda estavam pendentes de regulamentação desde a Emenda Constitucional 72/2013, porém com a publicação da Lei Complementar 150/2015 o empregado doméstico passou a ter um maior reconhecimento de seus direitos trabalhistas, os quais ainda dependiam de regulamentação de lei especial, sobretudo ainda ficaram resquícios de desigualdade com relação aos trabalhadores regidos pela CLT, pois se esperava maior isonomia no plano constitucional.

Deste modo, finaliza-se o segundo capítulo do trabalho monográfico, e dando prosseguimento o trabalho passará a explorar o terceiro capítulo, o qual irá estudar como a legislação tem contribuído para a efetivação dos direitos do empregado doméstico.

### **3 A LEI COMPLEMENTAR 150 DE 2015 E A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO.**

Exposto os dois capítulos precedentes, nos quais primeiramente foram apresentadas a pré-história do direito do trabalho, a servidão, a escravidão, bem como a importância da revolução industrial no tocante ao direito do trabalho e sequencialmente no segundo capítulo foram apresentadas a legislação no tocante aos direitos dos empregados domésticos sob análise da Emenda Constitucional 72 de 2013 e a Lei Complementar 150/2015, aspectos fundamentais que auxiliaram na formação de um panorama de toda legislação do empregado doméstico, obstante a isso, no terceiro e último capítulo do presente trabalho monográfico passará a explorar de que forma a legislação tem contribuído para a efetivação dos direitos do empregado doméstico.

#### **3.1 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E OS DIREITOS SOCIAIS E FUNDAMENTAIS**

É notável que nenhum outro ramo do direito é tão marcado pelo pluralismo de fontes quanto o direito do trabalho, observe-se que um mesmo empregado pode estar regido simultaneamente pela lei, pelo contrato individual de emprego, pelo regulamento interno de trabalho elaborado pela empresa, por uma convenção coletiva de trabalho e, ainda, se for o caso, por um acordo coletivo de trabalho. A diversidade de fontes se orienta e se organiza segundo o princípio da aplicação da norma mais favorável para as melhorias nas condições sociais de trabalho. (MARTINEZ, 2016).

O autor citado ainda esclarece que ocorreram algumas controvérsias de denominação, as quais tiveram certa relevância apenas no que diz respeito aos nomes direito do trabalho e direito social. Dando continuidade o doutrinador explica que:

Esta última denominação refere-se a um objeto mais amplo do que aquele inserto unicamente nas relações de trabalho, atingindo também o universo das fórmulas de proteção ao trabalhador quando, por alguma contingência social, fosse obrigado a afastar-se de suas atividades. (2016, p.86).

Dando sequência, Ingo Wolfgang Sarlet (2015) também ensina que o constituinte de 1998 além de ter consagrado expressamente uma diversidade de direitos sociais na legislação também considerou os direitos fundamentais como norma de aplicação imediata, grande parte dos direitos fundamentais sociais se enquadram por sua estrutura no grupo dos direitos de defesa, podendo ser consideradas normas autoaplicáveis, mesmo de acordo com os padrões da concepção clássica.

No mesmo sentido o autor sustenta que em face do direito e aplicação imediata dos direitos fundamentais em cada caso concreto, o poder judiciário tem o poder e dever de aplicar as normas definidoras de direitos e garantias, afirmando ainda a plena eficácia dos direitos fundamentais ao caso em concreto.

Considerando o exposto, Gilmar Ferreira Mendes (2012), salienta que a lista dos direitos fundamentais vem-se aumentando, segundo as exigências de cada momento histórico. A categoria dos direitos que são considerados fundamentais não tende à homogeneidade, o que dificulta uma conceituação material ampla e proveitosa que alcance todos eles. Tampouco a própria estrutura normativa dos diversos direitos fundamentais não é coincidente em todos os fatos.

No tocante ao direito social é necessário observar o complexo de normas tendentes à proteção dos economicamente mais débeis, ou dos hipossuficientes na relação de trabalho, observando o esforço dos defensores da denominação direito social, e de sua adoção pelo legislador constitucional de 1988. (MARTINEZ, 2016).

O autor ainda complementa sua explicação afirmando que:

A Constituição é o alicerce do ordenamento jurídico, sendo, por isso, evidente a existência de laços entre qualquer ramo do direito e o direito constitucional. No que diz respeito especialmente ao direito laboral, é de registrar que a Carta de 1988 reconheceu o valor social do trabalho como fundamento da República (art. 1º, IV), oferecendo, por essa razão, uma especial proteção aos direitos sociais (art. 6º), notadamente a um conjunto de direitos mínimos conferidos a trabalhadores urbanos, rurais (art. 7º, I a XXXIV) e domésticos (parágrafo único do art. 7º). Não é possível, portanto, estudar o direito do trabalho sem previamente conhecer os princípios, as limitações e os pressupostos constantes do mencionado texto estrutural. (2016, p.99).

Considerando o exposto, tem-se que a elaboração dos direitos fundamentais como normas obrigatórias é resultado da formação histórica, o que também permite compreender que os direitos fundamentais não sejam sempre os mesmos em todas as épocas da história. (MENDES, 2012).

Continuando, o doutrinador citado entende que os direitos de cada geração persistem válidos juntamente com os direitos da nova geração, ainda que o significado de cada um sofra o influxo das concepções jurídicas e sociais que prevalecem, diante disso, observa-se que um antigo direito pode ter o seu sentido adaptado às novidades constitucionais do período histórico.

Por sua vez, Marcelo Alexandrino (2015), explica que ao tratar os direitos sociais, a Constituição Federal equiparou os direitos do trabalhador rural aos direitos do trabalhador urbano (art. 7º, caput), bem como estabeleceu a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso (CF, art. 7º, XXXIV).

Continuando, o doutrinador citado explica que no período da elaboração da CF/88:

[...] os trabalhadores domésticos e os servidores ocupantes de cargo público receberam tratamento diferenciado no tocante aos direitos sociais. Com efeito, apenas determinados direitos sociais foram outorgados aos trabalhadores domésticos (art. 7º, parágrafo único) e aos servidores ocupantes de cargo público (art. 39, § 3º). (ALEXANDRINO, 2015, p.251)

Em complemento o autor explica que posteriormente, em abril de 2013, os direitos sociais do trabalhador doméstico foram ampliados pela EC 72/2013, a qual deu nova redação ao parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal.

Em 1º de Junho de 2015 foi criada a Lei Complementar 150/2015 a qual ampliou alguns direitos que ainda estavam pendentes de lei específica para sua regulamentação.

Na concepção de André Ramos Tavares (2012), os direitos sociais são aqueles que exigem do Poder Público uma atuação positiva, uma forma atuante de Estado na implementação da igualdade social dos que são considerados hipossuficientes, estes direitos também são conhecidos como direitos a prestação ou direitos prestacionais.

Exposto isso, observa-se que o cristianismo foi muito relevante para o acolhimento da ideia de uma dignidade única do homem, a ensejar uma proteção especial. O ensinamento de que o homem é criado à imagem e semelhança de Deus e a ideia de que Deus assumiu a condição humana para redimi-la imprimem à natureza humana alto valor intrínseco. (MENDES, 2012).

Quanto ao posicionamento dos direitos sociais o doutrinador citado aponta:

Os direitos fundamentais assumem posição de definitivo realce na sociedade quando se inverte a tradicional relação entre Estado e indivíduo e se reconhece que o indivíduo tem, primeiro, direitos, e, depois, deveres perante o Estado, e que os direitos que o Estado tem em relação ao indivíduo se ordenam ao objetivo de melhor cuidar das necessidades dos cidadãos. (2012, p.205).

Contudo, Mendes destaca que caso se pretenda atribuir aos direitos fundamentais eficácia superior à das normas puramente programáticas, então se deve identificar os limites e a proporcionalidade de cada direito, observando a exata definição de sua esfera de proteção. Tal colocação já é suficiente para demonstrar o papel especial conferido ao legislador tanto na concretização de determinados direitos quanto no estabelecimento de eventuais limitações ou restrições.

Ainda que ocorra uma relação de proporcionalidade entre os meios e métodos aplicados pelo legislador, para alcançar o princípio da igualdade, não se pode utilizar meios extremamente pesados ao cidadão para realizar a igualdade, ainda que seja constitucional, pois para ele a Constituição Federal não assegura a inviolabilidade dos direitos de uma certa parcela da comunidade. (TAVARES, 2012).

Obviamente, não só o legislador mas também todos os órgãos estatais com poderes normativos, judiciais ou administrativos cumprem um papel fundamental na realização dos direitos fundamentais. (MENDES, 2012).

Ainda sobre o direitos fundamentais, é de se destacar a seguinte colocação:

A Constituição brasileira de 1988 atribuiu significado ímpar aos direitos fundamentais. Já a colocação do catálogo dos direitos fundamentais no início do texto constitucional denota a intenção do constituinte de emprestar-lhes significado especial. A amplitude conferida ao texto, que se desdobra em setenta e oito incisos e quatro parágrafos (art. 5º), reforça a impressão sobre a posição de destaque que o constituinte quis outorgar a esses direitos. A ideia de que os direitos individuais devem ter eficácia imediata (art. 5º, § 1º) ressalta a vinculação direta dos órgãos estatais a esses direitos e o seu dever de guardar-lhes estrita observância. (MENDES, 2012, p.883).

O doutrinador ainda conclui, explicando que o constituinte reconheceu que os direitos fundamentais são os principais elementos integrantes da identidade e da continuidade da Constituição Federal, o autor considera ilegítima qualquer tentativa de reforma constitucional que seja tendente a suprimir os nossos direitos fundamentais já conquistados.

Desta forma o princípio da igualdade é uma regra hipotética que não satisfaz todos os objetivos que são devidos, e isto ocorre porque simplesmente não é capaz de informar quando ou de que forma distinguir os desiguais dos iguais assim vistos pela lei. (TAVARES, 2012).

Na visão do autor citado é necessário saber quais são os elementos ou as situações de igualdade ou desigualdade que autorizam, ou não, o tratamento igual ou desigual, o autor conclui explicando que é preciso concretizar esse princípio, pois este princípio é abstrato como qualquer outro princípio que também é abstrato, para ele é necessário criar critérios objetivos e precisos para que todos tenham um escudo de impunidade.

Nesse contexto observa-se que o texto Constitucional traz em seu artigo 3º os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, em especial nos interessa ao nosso estudo, neste momento, o objetivo da redução as desigualdades sociais.

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais.

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. (BRASIL, 1988).

Dos incisos descritos acima, chama a atenção o inciso III, o qual Tavares (2012) explica que embora existam diferenças consideráveis entre as pessoas, para fins de tratamento jurídico diferenciado não se pode chegar ao exagero de realizar um tratamento específico para cada pessoa, tendo em vista o fato evidente de que todos se diferenciam entre si, porém, para ele o ser humano é único em sua individualidade. O autor citado reforça e afirma que, se fosse assim, precisaria de uma lei específica para cada pessoa, e neste caso, já nem mais se poderia falar de lei em sentido genérico e abstrato, pois dirigida a um único indivíduo.

Assim de acordo com o que já foi citado, encontrar as características básicas dos direitos fundamentais, não constitui tarefa fácil, porém pode revelar-se importante para resolver problemas concretos. O esforço é necessário para calhar

direitos fundamentais implícitos ou fora do catálogo expresso da Constituição Federal. (MENDES, 2012).

O autor destaca a importância do art. 6º da Constituição Federal, pois este refere-se de maneira bastante genérica aos direitos sociais por excelência, como o direito à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, à assistência aos desamparados e o direito social. (TAVARES, 2012).

Para Tavares os Direitos Sociais estão divididos em espécies:

É preciso, contudo, agrupar os direitos sociais em algumas categorias:

- 1ª) os direitos sociais dos trabalhadores;
- 2ª) os direitos sociais da seguridade social;
- 3ª) os direitos sociais de natureza econômica;
- 4ª) os direitos sociais da cultura;
- 5ª) os de segurança.

Os direitos sociais dos trabalhadores podem ser classificados em:

- 1º) direitos sociais individuais do trabalhador;
- 2º) direitos sociais coletivos do trabalhador.

Os direitos sociais da seguridade social compreendem:

- 1º) direito à saúde;
- 2º) direito à assistência social;
- 3º) direito à previdência social.

Os direitos sociais de natureza econômica envolvem todas as prestações positivas do Estado voltadas:

- 1º) à busca do pleno emprego;
- 2º) à redução das desigualdades sociais e regionais;
- 3º) à erradicação da pobreza e da marginalização;
- 4º) à defesa do consumidor e da concorrência.

Insera-se nesse contexto a função social da propriedade privada. Insera-se neste contexto o denominado “Fundo de Combate e Erradicação da Pobreza”, criado em dezembro de 2000, pela Emenda Constitucional n. 31, cujo objetivo, a ser implementado pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, é “viabilizar a todos os brasileiros acesso a níveis dignos de subsistência, cujos recursos serão aplicados em ações suplementares de nutrição, habitação, educação, saúde, reforço de renda familiar e outros programas de relevante interesse social voltados para melhoria da qualidade de vida” (art. 79 do ADCT).

Os direitos sociais da cultura englobam:

- 1º) direito à educação;
- 2º) direito à cultura propriamente dita. (2012, p.838)

Após demonstrar em sua concepção a divisão dos direitos sociais, Tavares (2012) explica que o oferecimento dos direitos sociais tem como destinatário todos

os indivíduos, ressalta ainda que o objetivo principal dos direitos sociais é almejar aqueles que necessitam de um maior amparo por parte do Estado.

Finaliza o autor explicando que a Constituição Federal criou um regime próprio para o denominado trabalhador doméstico, assegurando a este apenas alguns direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, assim os trabalhadores domésticos não possuem os mesmos direitos assegurados aos demais trabalhadores em geral.

Conforme Alexandre de Moraes (2016) a Constituição Federal de 1988 adotou o princípio da igualdade de direitos, ou seja, todos os cidadãos têm o direito de tratamento igual por força de lei, desde que também observada a consonância com os demais critérios da lei, dessa forma, o que se veda são as diferenciações arbitrárias, as discriminações absurdas que ocorrem com as pessoas, pois o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desiguam, é exigência do próprio conceito criado pela nossa Justiça.

Na concepção Moraes o princípio da igualdade opera em dois planos:

O princípio da igualdade consagrado pela constituição opera em dois planos distintos. De uma parte, frente ao legislador ou ao próprio executivo, na edição, respectivamente, de leis, atos normativos e medidas provisórias, impedindo que possam criar tratamentos abusivamente diferenciados a pessoas que encontram-se em situações idênticas. Em outro plano, na obrigatoriedade ao intérprete, basicamente, a autoridade pública, de aplicar a lei e atos normativos de maneira igualitária, sem estabelecimento de diferenciações em razão de sexo, religião, convicções filosóficas ou políticas, raça, classe social. (2016, p.99).

Para o autor a desigualdade na lei ocorre quando a norma distingue de forma não razoável um tratamento específico a pessoas diversas. Para que as diferenciações possam ser consideradas não discriminatórias é indispensável que exista uma justificativa objetiva e razoável, cuja exigência deve aplicar-se em relação à finalidade e aos efeitos da medida considerada, devendo estar presente por isso uma razoável relação de proporcionalidade entre os meios empregados e a finalidade almejada, sempre se mantendo em conformidade com os direitos e garantias previstos na Constituição Federal.

No tocante a igualdade e a desigualdade entre homens e mulheres, a doutrina traz uma reflexão e aponta:



Por serem apenas formalmente iguais, homens e mulheres, nos estritos termos da Constituição, podem ser tratados de modo desigual, sem que isso implique, segundo a vontade do constituinte originário, uma violência à isonomia, mas sim um tratamento desigual com o foco corretivo da desigualdade. (MARTINEZ, 2016, p.1294).

Ainda sobre a igualdade, para a doutrina existe uma tríplice finalidade ao princípio da igualdade, limitação ao legislador, ao intérprete/autoridade pública e ao particular. O legislador quando exerce a sua função constitucional na elaboração das normas, não poderá se distanciar dos objetivos do princípio da igualdade, caso o legislador se afaste ocorrerá flagrante de inconstitucionalidade na elaboração das normas, visto que serão incompatíveis com a Constituição Federal. (MORAES, 2016).

Para o mesmo autor, quanto ao intérprete/autoridade pública, este não poderá aplicar as leis e atos normativos aos casos concretos de forma a criar ou aumentar desigualdades arbitrárias, deverá utilizar os mecanismos constitucionais visando dar uma interpretação única e igualitária às normas jurídicas.

É necessário que ocorra a atribuição de sentido a um preceito constitucional, sendo que esta atribuição é uma atividade marcada por seu potencial de efeitos sobre a ordem jurídica e sobre a vida dos indivíduos, na verdade a norma tem como objetivo conformar a vida social. (MENDES, 2012).

Na interpretação do autor os direitos sociais são uma espécie de cláusulas pétreas, assim o autor explica:

De outro lado, argui-se que os direitos sociais não podem deixar de ser considerados cláusulas pétreas. No Título I da Constituição (Dos Princípios Fundamentais) fala-se na dignidade da pessoa humana como fundamento da República e essa dignidade deve ser compreendida no contexto também das outras normas do mesmo Título em que se fala no valor social do trabalho, em sociedade justa e solidária, em erradicação da pobreza e marginalização e em redução de desigualdades sociais. Tudo isso indica que os direitos fundamentais sociais participam da essência da concepção de Estado acolhida pela Lei Maior. Como as cláusulas pétreas servem para preservar os princípios fundamentais que animaram o trabalho do constituinte originário e como este, expressamente, em título específico da Constituição, declinou tais princípios fundamentais, situando os direitos sociais como centrais para a sua ideia de Estado democrático, os direitos sociais não podem deixar de ser considerados cláusulas pétreas. (MENDES, 2012, p.191).

Como pode se observar a citação acima, alguns autores veem cláusulas pétreas em diversos dispositivos da Constituição Federal, além daqueles enumerados nos artigos 6º a 11 da Constituição Federal. Logo, se a proteção

fornecida pela cláusula pétrea impede que os direitos fundamentais sejam abolidos ou tenham o seu núcleo prejudicado, nada impedira o legislador realizar a ampliação do catálogo já existente. (MENDES, 2012).

No tocante as origens até os dias de hoje da Constituição Federal, Luís Roberto Barroso (2010) contribui afirmando que a legislação assim referida já percorreu um longo e acidentado caminho. O constitucionalismo com seu destaque nos aspectos de organização do Estado e na proteção dos direitos de liberdade, notavelmente cedeu um grande espaço para o constitucionalismo social. Direitos ligados à promoção da igualdade material passaram a ter assento constitucional e ocorreu uma ampliação notável das tarefas a serem desempenhadas pelo Estado no plano econômico e social dos direitos que visam a igualdade.

Por conseguinte, o doutrinador ainda destaca em sua obra:

Encontra-se superada, de longa data, a crença de que os dispositivos normativos contêm, no seu relato abstrato, a solução preestabelecida e unívoca para os problemas que se destinam a resolver. Reconhece-se nos dias atuais, sem maior controvérsia, que tanto a visão do intérprete como a realidade subjacente são decisivas no processo interpretativo. Tais circunstâncias são potencializadas pela presença, no relato das normas constitucionais, de cláusulas gerais e enunciados de princípio cujo conteúdo precisará ser integrado no momento de aplicação do Direito. Conceitos como ordem pública, dignidade da pessoa humana ou igualdade poderão sofrer variação ao longo do tempo e produzir consequências jurídicas diversas. (BARROSO, 2010, p.144).

Sobre o exposto, é possível que uma emenda à Constituição acrescente dispositivos ao catálogo dos direitos fundamentais sem que, na realidade, esteja criando direitos novos. A emenda pode estar apenas especificando direitos já concebidos pelo constituinte originário. O direito já existia, passando apenas a ser mais bem explicitado. (MENDES, 2012).

Sublinhe-se, que o direito do trabalho tem a personalidade de ultrapassar as divisas geográficas da legislação brasileira para buscar inspiração em ordenamentos jurídicos estrangeiros e orientação nas convenções, protocolos e recomendações da Organização Internacional do Trabalho, que são por vez perfeitos instrumentos definidores de lineamentos e pautas mínimas de relacionamento social. (MARTINEZ, 2016).

No tocante as obrigações do Estado o Barroso leciona:

[...] impõe-se ao Estado não apenas o respeito aos direitos individuais, mas igualmente a promoção de outros direitos fundamentais, de conteúdo social, necessários ao estabelecimento de patamares mínimos de igualdade material, sem a qual não existe vida digna nem é possível o desfrute efetivo da liberdade. (2010, p.52).

Ainda nesse contexto há que reconhecer a pertinência da lição de Nathalia Masson (2015) a qual explica que as Constituições sociais passaram a consagrar em seus textos não só direitos ligados à liberdade, mas também prerrogativas de cunho social, cultural e econômico. Do ponto de vista da autora a atuação do Estado deixa de ser meramente negativa, como era nas antigas Constituições liberais, para se tornar positiva, na medida em que fica claro que as políticas estatais são eficientes vetores para o alcance de uma igualdade material.

Nesse contexto a autora explica:

[...] não há como negligenciar o fato de que somos um Estado democrático e social de direito, o que fica claro a partir da leitura de boa parte dos princípios fundamentais, constantes do art. 1º ao 4º da CF/88, especialmente a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais, a construção de uma sociedade justa e solidária, todos aptos a demonstrar a íntima ligação entre os direitos sociais e a nossa concepção de Estado. Nesse sentido, como os direitos sociais compõem o rol de elementos tidos por essenciais à nossa Constituição e as cláusulas pétreas visam exatamente proteger os preceitos essenciais à ordem constitucional, é automática a conclusão de que referidos direitos, muito embora não estejam previstos expressamente no rol das matérias petrificadas, seriam verdadeiros limites materiais implícitos à reforma constitucional. (MASSON, 2015, p.141).

No que concerne aos direitos fundamentais, o autor complementa que ao contrário do que se esperava diante da promessa de isonomia no plano constitucional, o tratamento legal dos domésticos manteve-se, nos limites definidos pela Lei Complementar 150/2015, inexplicavelmente, menos benéfico se confrontado com aquele atribuído aos demais empregados, urbanos e rurais. (MARTINEZ, 2016).

Nessa mesma ordem de ideias o autor citado explica que com o recolhimento do FGTS, ora universalizado, os domésticos passam a ter garantido o acesso ao seguro-desemprego desde que, dispensados sem justa causa, comprovando ainda os requisitos da falta de benefício ou de renda capaz de gerar o seu sustento próprio e familiar e por terem exercido tal função por pelo menos quinze meses nos últimos vinte e quatro meses que antecederem a data da dispensa.

Ao contrário do que ocorre com empregados urbanos e rurais, que podem requerer o seguro-desemprego do 7º ao 120º dia contado da data da dispensa, os empregados domésticos, sem que exista uma justificativa plausível para mais esse tratamento diferenciado e menos favorável, somente poderão fazê-lo do 7º ao 90º dia a partir da data da dispensa, conforme artigo 29 da Lei Complementar n. 150/2015. (MARTINEZ, 2016).

Ainda a este respeito, o autor acima mencionado transcreve:

Para arrematar o conjunto de diferenças (injustificáveis, diga-se de passagem), anote-se que o valor do benefício do seguro-desemprego do empregado doméstico corresponderá a, no máximo, um salário mínimo, e será concedido por um período máximo e invariável de três meses, de forma contínua ou alternada (vide art. 26 da Lei Complementar n. 150/2015). (MARTINEZ, 2016, p.1210).

Complementando sobre as desigualdades, Carlos Henrique Bezerra Leite (2016) em suas considerações explica que o Estado é responsável por adotar políticas públicas destinadas à melhoria das condições de vida dos mais pobres, especialmente da classe trabalhadora, como forma de compensar as desigualdades que ainda são existentes em nosso país.

Neste contexto, Martinez explica:

O princípio da igualdade está consagrado no art. 5º, caput, da CF, segundo a qual todos são iguais perante a lei. É importante notar que a igualdade aqui mencionada é apenas a formal. Todavia essa norma constitucional deve se amoldar ao figurino das normas-princípios constitucionais fundamentais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da livre-iniciativa, bem como aos objetivos fundamentais da República, consubstanciados, dentre outros, na erradicação da pobreza e da marginalização e na redução das desigualdades sociais e regionais (CF, arts. 1º e 3º). (2016, p.84)

Diante da definição exposta sobre a igualdade, é fundamental analisar a conclusão doutrinária de Martinez sobre a eficácia da legislação:

As múltiplas exigências dirigidas aos patrões domésticos somente favorecerão o descumprimento generalizado da lei e a ineficácia social dos preceitos constitucionais na vida comunitária. É imprescindível, por isso, a intervenção estatal para impor o seu signo promocional. Não basta, enfim, a enunciação de direitos que supostamente devam ser cumpridos por pessoas físicas ou famílias que contratam domésticos, mas, para além disso, é indispensável o estabelecimento de facilidades para que os empregados domésticos tenham efetivo tratamento uniforme e equivalente

àquele dado aos empregados das empresas ou das instituições a elas equiparadas. (2016, p.357).

No mesmo contexto, Alexandrino (2015) explica que as Constituições Sociais buscam a concretização da igualdade material e não somente formal, e nela são alinhados expressamente os grandes objetivos que deverão nortear a atuação do governo, razão pela qual também denominada de Constituição dirigente.

Sobre a abrangência do princípio da igualdade o autor afirma:

A igualdade é a base fundamental do princípio republicano e da democracia. Tão abrangente é esse princípio que dele inúmeros outros decorrem diretamente, como a proibição ao racismo (art. 5º, XLII), 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, XXX), a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 7º, XXXI), [...]. (ALEXANDRINO, 2015, p.123)

Nessa perspectiva, o doutrinado reconhece que a igualdade na lei tem por destinatário principal o legislador, a quem é proibido valer-se da lei para estabelecer tratamento discriminatório entre pessoas que mereçam tratamento igual, enquanto a igualdade perante a lei dirige-se principalmente aos intérpretes e aplicadores da lei, impedindo que, ao concretizar um ato jurídico, eles rejeitem tratamento distinto a quem a lei considerou iguais. (ALEXANDRINO 2015).

Importa ainda considerar as palavras de o qual também contribui trazendo uma breve conclusão sobre os direitos fundamentais e sociais, diante do que expõe:

A verdade é que o conteúdo do que seja moralidade não se encontra nitidamente demonstrado, seja na lei ou na Constituição, mesmo porque seja realizável, talvez, apenas perante determinado caso concreto, segundo critérios como o da justiça, da igualdade, de atribuir a cada um o que é seu, de escolher a melhor dentre as melhores opções possíveis, de determinar-se segundo o anseio popular existente. (2012, p.1001).

Embora não tenha atingido com eficácia a igualdade no tocante as mudanças legislativas criadas para os domésticos, mesmo assim as mudanças da lei ainda trouxeram um conjunto de novas vantagens jurídicas para maior proteção de todos os trabalhadores domésticos. (MARTINEZ, 2016)

Dentre as concepções doutrinárias e a Constituição Federal de 1988, é notável que a CF/88 é uma das principais ferramentas de regramento e preservação de direito, em especial aos que nos interessam neste momento, o direito a igualdade

e os direitos sociais, outro aspecto que merece destaque é a lista dos direitos fundamentais, a qual vem aumentando, segundo as exigências de cada momento histórico vivenciado pela nação.

Notavelmente o legislador deve ter proporcionalidade entre os meios e métodos aplicados para alcançar o princípio da igualdade, porém, conforme o exposto, não há como individualizar este tratamento. Apesar da densidade normativa a Constituição não consegue atingir a eficácia jurídica plena.

Ainda que a CF/88 aponte o direito social e o direito a igualdade como formas de equilíbrio, fica evidente que a criação da Lei Complementar 150/2015 para empregados domésticos foi fundamental, pois somente assim esta categoria que encontrava-se totalmente desamparados pelo legislador, conseguiu chegar mais próxima aos direitos que estão previstos aos demais trabalhadores.

Neste momento o trabalho passará a explorar a igualdade formal e material para o alcance dos direitos fundamentais e para a concretização e compreensão da formação da estrutura do direito dos trabalhadores diante das fontes formais e materiais.

### 3.2 IGUALDADE FORMAL E MATERIAL

Antes de explorarmos o estudo das igualdade formal e material do direito do trabalho é necessário conhecer alguns aspectos da história da formação do direito formal e material.

Sobre os aspecto históricos vale referir as palavras de Tavares:

Em 1789 é editada a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão e em 1791 edita-se a primeira Constituição formal europeia, surgida na trilha da americana, a saber, a francesa, que teve referida Declaração como preâmbulo. A partir dela, começaram a surgir constituições por toda a Europa e, daí, para os outros continentes. (2012, p.35).

Dando sequência no contexto histórico, o Alexandrino frisa:

A Constituição de 1934, democrática, decorrente do rompimento da ordem jurídica ocasionado pela Revolução de 1930, a qual pôs fim à era dos coronéis, à denominada Primeira República, costuma ser apontada pela doutrina como a primeira a preocupar-se em enumerar direitos fundamentais sociais, ditos direitos de segunda geração ou dimensão. Esses direitos, quase todos traduzidos em normas constitucionais

programáticas, tiveram como inspiração a Constituição de Weimar, da Alemanha de 1919. Com isso, a Constituição de 1934 é apontada como marco na transição de um regime de democracia liberal, de cunho individualista, para a chamada democracia social, preocupada em assegurar, não apenas uma igualdade formal, mas também a igualdade material entre os indivíduos (condições de existência compatíveis com a dignidade da pessoa humana). (2015, p.24).

Logo, foi na Constituição Federal de 1934 que se observou o início do processo, contínuo de ampliação do rol de matérias tratadas no texto constitucional, evento descrito como constitucionalização dos ramos do Direito, mesmo daqueles antes tratados somente na esfera das normas infraconstitucionais. (ALEXANDRINO, 2015).

Dentro desse mesmo prisma, o presente trabalho monográfico passa a abordar a igualdade, sob o panorama da igualdade forma e da igualdade material.

No tocante a igualdade formal, a Constituição Federal de 1988, dentro do seu texto apresenta diversas manifestações sobre a igualdade, dentre as primeiras manifestações está o artigo 3º, incisos III e IV, do presente ordenamento, o qual apresenta o seguinte texto:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

[...]

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. (BRASIL, 1988).

Dos incisos descritos acima, chama atenção que a Constituição Federal estabelece diversos objetivos fundamentais a serem cumpridos pelas autoridades, no sentido da igualdade. Nitidamente o rol de objetivos do artigo 3º não é taxativo, e os poderes públicos devem buscar meios adequados para promover condições de igualdade real e efetiva. Para o cumprimento deste preceito legal, deve existir uma política legislativa e administrativa eficiente, que adote normas especiais tendentes a realizar a correção dos efeitos ocasionados pelo tratamento igual dos desiguais, buscando a concretização da igualdade social. (MORAES, 2016).

Dando sequência sobre as manifestações constitucionais da igualdade, está o artigo 5º caput e inciso I, de onde se extrai:

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:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (BRASIL, 1988).

Moraes (2016) explica que a Constituição Federal de 1988 adotou o princípio da igualdade, prevendo a igualdade de aptidão, ou seja, todos os cidadãos têm o direito de tratamento igual pela lei, em consonância com ordenamento jurídico. Desse modo, o que é proibido são as diferenciações arbitrárias, as discriminações absurdas, pois, o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desiguam, é exigência já conhecida do próprio conceito criado pela própria Justiça, pois o que protege são as finalidades, ou seja, os objetivos, somente se tendo por lesado o princípio constitucional quando o elemento discriminador não se encontra a serviço de uma finalidade protegida pelo direito.

Do mesmo modo Masson (2015) complementa com suas palavras, afirmando que de todas as menções, a mais central é aquela constante do caput do artigo 5º que, ao enunciar que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, contemplou uma perspectiva formal para o princípio da isonomia, consagradora de um tratamento igualitário perante a lei.

A autora já referida complementa, afirmando que a aplicação do princípio da igualdade é obrigação dos Poderes Públicos, observa ainda que quando da aplicação do mesmo, não poderão ser utilizados critérios seletivos ou discriminatórios que não decorram do próprio ato normativo. Assegura-se, deste modo, que a lei seja igual para todos e não tolere espaços para privilégios ou distinções.

Sobre o princípio constitucional da igualdade Alexandrino complementa:

O princípio constitucional da igualdade não veda que a lei estabeleça tratamento diferenciado entre pessoas que guardem distinções de grupo social, de sexo, de profissão, de condição econômica ou de idade, entre outras; o que não se admite é que o parâmetro diferenciador seja arbitrário, desprovido de razoabilidade, ou deixe de atender a alguma relevante razão de interesse público. Em suma, o princípio da igualdade não veda o tratamento discriminatório entre indivíduos, quando há razoabilidade para a discriminação. (2015, p.123).



A desigualdade ocorre quando a norma distingue de forma não razoável um tratamento específico aos indivíduos. Para que as diferenciações normativas sejam consideradas não discriminatórias, é indispensável que exista uma justificativa razoável, de acordo com critérios e juízos valorativos, devendo sempre estar presente por isso uma razoável relação de proporcionalidade entre os meios empregados, observando sempre a conformidade dos direitos e garantias constitucionais assegurados a todos. (MORAES, 2016).

Percebe-se, que atualmente o perfeito entendimento do princípio da isonomia contempla o reconhecimento de suas perspectivas, neste sentido o doutrinador apresenta a sua divisão em dois aspectos:

[...] formal - por alguns intitulada "igualdade perante a lei", refere-se à interpretação e aplicação igualitária de um diploma normativo já confeccionado;

[...] a material (igualdade na lei) - na qual o respeito à igualdade se dá em esfera abstrata e genérica, na fase de criação do direito, alcançando os Poderes Públicos (inclusive o legislador, claro) quando elaboram um ato normativo; (MASSON, 2015, p.229).

Dentro do mesmo contexto Flávia Piovesan (2012) também reconhece que a igualdade formal se reduz à fórmula de que todos são iguais perante a lei, o que significou um decisivo avanço histórico que surgiu com a formação das modernas Declarações de Direitos do final do século XVIII. Dentro da mesma ótica, a autora ainda reconhece que é necessário repensar o valor da igualdade, a fim de que as especificidades e as diferenças sejam observadas e respeitadas. Somente mediante essa nova perspectiva é possível transitar-se da igualdade formal para a igualdade material ou substantiva.

Para a doutrinadora essa concepção apresenta duas vertentes básicas que visam a implementação do direito a igualdade, são elas:

[...] combate à discriminação e a promoção da igualdade. Na ótica contemporânea, a concretização do direito à igualdade implica a implementação dessas duas estratégias, que não podem ser dissociadas. Isto é, hoje o combate à discriminação torna-se insuficiente se não se verificam medidas voltadas à promoção da igualdade. Por sua vez, a promoção da igualdade, por si só, mostra-se insuficiente se não se verificam políticas de combate à discriminação. (2012, p.169).

Martinez (2016), por sua vez, explica que para compensar as claras desigualdades no plano material entre trabalhadores e empregadores, a legislação laboral, principalmente a constitucional, atua estabelecendo blocos de direitos mínimos, irrenunciáveis para os trabalhadores, por isso são direitos que não são possíveis de qualquer tipo de negociação patronal.

Ao discorrer sobre a igualdade material da Lei Complementar 150/2015, o doutrinador já citado, em sua visão faz uma referência importantíssima no tocante a violação da igualdade:

A lei, portanto, não apenas criou um obstáculo objetivo para a formação de certos contratos de emprego, como também, caminhando contra uma tendência de universalização e de equalização de direitos entre empregados domésticos e não domésticos, construiu mais uma separatriz entre os referidos tipos, violando, conseqüentemente, o discurso da igualdade. (MARTINEZ, 2016, p.346).

Dando continuidade, a mesma doutrina também aponta que com a criação da Lei Complementar 150/2015, se espera uma possível situação de isonomia de igualdade material com relação aos demais trabalhadores, mas os efeitos decorrentes disso ainda são desconhecidos. Alguns anunciam um possível aumento de desemprego devido à maior oferta de direitos, outros de modo diferenciado falam em simples mudança de paradigma. Sobre o assunto a OIT chamou a atenção da sociedade jurídica para o injustificável tratamento diferenciado (para pior) oferecido aos trabalhadores domésticos.

Conforme explica Piovesan, como instrumento de inclusão social, situam-se as ações afirmativas. Essas ações constituem medidas especiais e temporárias que, buscando remediar um passado discriminatório, objetivam acelerar o processo de igualdade, com o alcance da igualdade na lei.

Deste modo a autora complementa explanando:

As ações afirmativas, enquanto políticas compensatórias adotadas para aliviar e remediar as condições resultantes de um passado discriminatório, cumprem uma finalidade pública decisiva ao projeto democrático, que é a de assegurar a diversidade e a pluralidade social. Constituem medidas concretas que viabilizam o direito à igualdade, com a crença de que a igualdade deve se moldar pelo respeito à diferença e à diversidade. Por meio delas transita-se da igualdade formal para a igualdade material e substantiva. Tais medidas devem ser apreendidas não apenas pelo prisma retrospectivo, no sentido de significarem uma compensação a um passado discriminatório, mas também pelo prisma prospectivo, no sentido de

apresentarem alto grau de potencialidade para uma transformação social incluyente. (2012, p.171).

Exposto isso, a autora finaliza referenciando no Direito brasileiro a Constituição Federal de 1988, a qual estabelece importantes dispositivos que demarcam a busca da igualdade material, que transcende a igualdade formal.

Ainda sobre os direitos fundamentais resguardados pela Constituição federal, a doutrina admite que existem alguns defensores da existência de uma base constitucional para a adoção de políticas de ação afirmativa, que argumentam que elas são uma forma de reduzir a desigualdade material entre os indivíduos. Redução almejada pelo constituinte originário, em vez de nos limitarmos a garantir uma igualdade meramente formal. De modo geral, os críticos dessas medidas de ação afirmativa alertam que elas têm o potencial de aumentar a discriminação, gerando uma sociedade dividida. (ALEXANDRINO, 2015).

Com base no que já foi exposto e a luz do Direito Constitucional pátrio, verifica-se de plano que as palavras de Sarlet (2015) são fundamentais, sobre a fundamentalidade formal, ele explica que a mesma encontra-se ligada ao direito constitucional positivo. Já no tocante a fundamentalidade material, para o autor ela decorre da circunstância de serem os direitos fundamentais elemento constitutivo da constituição material, a qual contém decisões fundamentais sobre a estrutura básica do Estado e da sociedade.

Ainda a respeito, Mendes ensina que a Constituição Federal emerge como um sistema abrangente e necessário que visa assegurar as liberdades, daí a expectativa de garantir os direitos fundamentais. As liberdades, igualmente, são preservadas mediante a solução institucional dos poderes.

Mendes ainda complementa argumentando que quando esses traços são levados em conta, estão sendo estabelecidos um sentido substancial de Constituição.

Diante do exposto o autor explica que:

Dessa forma, a Constituição tem por meta não apenas erigir a arquitetura normativa básica do Estado, ordenando-lhe o essencial das suas atribuições e escudando os indivíduos contra eventuais abusos, como, e numa mesma medida de importância, tem por alvo criar bases para a convivência livre e digna de todas as pessoas, em um ambiente de respeito e consideração recíprocos. Isso reconfigura o Estado, somando-lhe às funções tradicionais as de agente intervencionista e de prestador de serviços. (2015, p.85).

Em outras palavras o autor ainda conclui que a Constituição passa a ser o local que demarca normativamente os aspectos essenciais do contato das pessoas e grupos sociais, e não apenas as suas conexões com os poderes públicos.

Por tudo que foi exposto, Martinez (2016) complementa afirmando que todas as mudanças acima já mencionadas, embora não tenham criado a desejada isonomia total entre urbanos, rurais e domésticos, trouxeram um conjunto de novas vantagens jurídicas em favor de todos os trabalhadores do lar, os quais estavam carentes de uma legislação que trouxesse maior proteção a esta categoria.

De tudo que foi exposto percebe-se que com a promulgação da Constituição Federal de 1934 se deu início ao processo de formação das fontes jurídicas do direito formal e material, as quais foram impulsionados pela busca da igualdade.

É notável que tanto a igualdade formal quanto material contribuíram muito na ampliação e garantia dos Direitos Fundamentais. Também podemos perceber que o direito materiais teve um papel importantíssimo para a busca da igualdade entre os domésticos e as demais categorias de trabalhadores, mesmo não conseguindo atingir a total igualdade com relação as demais categorias de trabalhadores.

Por fim, o presente trabalho monográfico se encerra e na sequencia passará a explorar a conclusão da pesquisa realizada.

## CONCLUSÃO

O surgimento do direito do trabalho tem resquícios da escravidão, período pelo qual os trabalhadores domésticos não tinham direitos e condições de trabalho adequadas, eram tratados como se fossem objetos de propriedade do patrão, ou seja, estavam em regime de total escravidão.

Com o passar dos tempos, começaram a ocorrer atividades de trabalho escravo nas grandes fazendas, local onde o empregado começava a receber em troca de seu trabalho o alimento e o local para ficar, passados muitos anos chegamos aos dias atuais, onde o empregado doméstico possui amparo legal e está definido em legislação específica e regulamentada.

Obstante ao estudo realizado, o tema deste trabalho monográfico foi centralizado no estudo comparativo da Emenda Constitucional 72/2013 e a recente Lei Complementar 150/2015, buscando verificar a efetivação dos direitos do empregado doméstico a fim de lhes proporcionar igualdade perante aos demais trabalhadores.

Considerando os direitos regulamentados pela Lei Complementar 150 de Junho de 2015 decorrentes da ampliação de direitos expressos na Emenda Constitucional 72 de 2013 que acrescentou o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal de 1988 é possível afirmar que os direitos elencados na citada Lei Complementar proporcionam mais igualdade entre o empregado doméstico e os demais trabalhadores urbanos e rurais.

Ao analisar se esta legislação tem contribuído para a efetivação dos direitos do empregado doméstico identificamos uma grande conquista, pois foram ampliados alguns direitos trabalhistas através da recente Lei Complementar nº 150 de 1º de junho de 2015, pois estes direitos estavam pendentes desde a Emenda Constitucional nº 72 de 2013.

Dentro dos direitos conquistados através da Lei Complementar nº 150 podemos destacar que a lei trouxe, um conceito mais detalhado sobre o trabalho doméstico; a fixação da jornada de trabalho ao empregado doméstico, que antes era apenas ajustada entre as partes, no tocante a jornada a referida lei ainda traz a

possibilidade de o empregado doméstico exercer suas atividades em regime de tempo parcial, de o empregado doméstico exercer a sua jornada em escalas, ainda, o funcionamento da jornada de trabalho do empregado doméstico para situações que este tiver que viajar a serviço, para finalizar as mudanças no tocante a jornada, o legislador ainda trouxe obrigatoriedade de controle de jornada.

Referente as horas extras e a compensação de jornadas, a legislação trouxe a previsão das horas extraordinárias, estabelecendo possibilidade destas, desde que o percentual mínimo acrescido seja de 50% sobre a hora normal.

A atual legislação regulamentou a questão dos intervalos para descanso e refeição, inovou ao acrescentar o direito ao adicional noturno para o empregado doméstico. Regulamentou a questão dos períodos de férias em regime integral e parcial, determinando a quantidade de dias conforme a jornada semanal realizada pelo empregado.

Outro aspecto importante que a lei define é sobre contrato por prazo determinado, podendo este ser realizado através do contrato de experiência e através do contrato temporário.

Uma das novidades trazidas pela Lei Complementar é a indenização nos casos de demissão sem justa causa, agora o empregado doméstico tem direito à multa de 40% sobre os depósitos do FGTS. Contudo que já foi apresentado o empregado doméstico ainda terá direito ao auxílio pré-escola, salário família, seguro contra acidentes de trabalho, seguro-desemprego, estabilidade à empregada gestante, entre outros benefícios.

Neste sentido não há o que se discutir pois essa conquista faz parte de uma reivindicação histórica desta classe trabalhadora que luta há muitos anos pelos seus direitos, pelo melhor reconhecimento da dignidade do trabalho humano. Pois o empregado doméstico no Brasil sempre foi uma categoria especial de trabalhadores, categoria que sempre teve menos direitos em relação às demais e que por muito tempo viveu reprimida e envergonhada pois era uma categoria praticamente sem direitos.

Analisando os aspetos da igualdade formal e material, é notável que ambos são ferramentas fundamentais para a concretização dos direitos dos trabalhadores, com o estudo destes direitos também é possível afirmar que aqui surge o ponto de partida do estudo da igualdade entre o trabalhador doméstico em relação aos demais trabalhadores.

Na mesma linha de pensamento ainda é possível discorrer sobre a fundamental importância que a constituição federal de 1988 tem no tocante aos direitos fundamentais, os quais são indispensáveis ao meio social e que ao mesmo tempo também servem de base para outras legislações e que também servem de ferramenta na busca da dignidade da pessoa. Sendo assim, é notável que o direito formal está totalmente alicerçado na Constituição Federal de 1988, a qual tem como objetivo principal a consagração de um tratamento igualitário perante a lei. Assim evitando as diferenciações arbitrárias e as discriminações absurdas, visando garantir o princípio da isonomia entre todas as pessoas.

No tocante a Lei Complementar 150 de 2015, se espera uma possível situação de isonomia de igualdade material com relação aos demais trabalhadores, mas os efeitos ainda são desconhecidos devido a atualidade da legislação, com vigência aproximada de apenas um ano e cinco meses. Muito embora a atual legislação não tenham criado a desejada isonomia entre urbanos, rurais e domésticos, trouxe um conjunto de novas vantagens, condizentes com a ampliação de direitos até então sonegados para os trabalhadores do lar, buscando com isso igualar materialmente o trabalhador doméstico para com os demais trabalhadores.

Além da importância da referida legislação é necessário destacar que o poder judiciário no Brasil tem um dos papéis mais importantes, pois é através dele que estes direitos são garantidos e concretizados, visto que é através da criação de leis que visam garantir a igualdade formal e material que haverá diminuição das desigualdades sociais, deste modo mostra-se favorável a continuidade do presente estudo, pois ainda precisamos conhecer todos os efeitos da recente legislação e ao mesmo tempo também precisamos cada vez mais conhecer e construir uma país mais sólido, justo e eficiente no tocante a repressão das desigualdades sociais ainda existentes.

Por fim, é notável que a igualdade material que se deu através da Lei Complementar 150 de 2015 trouxe uma maior igualdade a classe dos trabalhadores domésticos, os quais estavam totalmente desprotegidos antes do surgimento da referida lei.

## REFERÊNCIAS

- ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito Constitucional descomplicado**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo, MÉTODO 2015.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016
- BARROSO, Luís Roberto, **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.
- BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988.
- BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: teoria geral a segurança e saúde**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011.
- CORTEZ, Julpiano Chaves, **Direito do Trabalho Aplicado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.
- DELGADO, Maurício Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, **Manual de Direito do Trabalho**, 7. ed. Rio de Janeiro : MÉTODO, 2015.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra, **Comentários a Lei Complementar n. 150/2015**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra, **Curso de direito processual do trabalho**, 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.



MARTINS FILHO, Ives Gandra Da Silva. **Manual de Direito e Processo do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

MASSON, Nathalia, **Manual de Direito Constitucional**. 3. ed. Salvador Bahia, Jus Podivm, 2015.

MENDES, Gilmar Ferreira, **Curso de Direito Constitucional**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MORAES, Alexandre de, **Direito Constitucional**. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do Direito do Trabalho**. 40. ed. São Paulo: LTr, 2015.

PEIXOTO, Ulisses Vieira Moreira. **Empregado Doméstico**. 1. ed. São Paulo: CL EDIJUR – Leme, 2015.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquemático**. 4ª ed. São Paulo: MÉTODO, 2014.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais** 12. ed. Porto Alegre – Livraria do Advogado, 2015

TAVARES, André Ramos, **Curso de Direito Constitucional**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 5859**, de 11 de Dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e da outras providências. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-5859-11-dezembro-1972-358025-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 05/08/2016.

\_\_\_\_\_. **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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm)>. Acesso em: 28/8/2016.