



**CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR DE INHUMAS**

**FACULDADE DE INHUMAS**

**CURSO DE DIREITO**

**CAROLINA VILA VERDE DOS SANTOS**

**A LEI Nº 150/2015: AVANÇOS EXPRESSIVOS E SEUS PRINCIPAIS IMPACTOS**

**INHUMAS-GO**

**2020**

**CAROLINA VILA VERDE DOS SANTOS**

**A LEI N° 150/2015: AVANÇOS EXPRESSIVOS E SEUS PRINCIPAIS IMPACTOS**

Monografia apresentada ao Curso de Educação Física,  
da Faculdade de Inhumas (FACMAIS) como requisito  
para a obtenção do título de Bacharel em Direito.  
Professor(a) orientador(a): Ms. Anadir Dias Corrêa  
Junior.

**INHUMAS-GO**

**2020**

**CAROLINA VILA VERDE DOS SANTOS**

**A LEI N° 150/2015: AVANÇOS EXPRESSIVOS E SEUS PRINCIPAIS IMPACTOS**

**AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

**Monografia apresentada ao Curso de Direito, da Faculdade de Inhumas (FACMAIS), como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.**

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Anadir Dias Corrêa Junior – FacMais Orientadora e presidente**

---

**Ivan Darley de Souza - FacMais Membro**

*"Lute com determinação, abrace a vida com paixão, perca com classe e vença com ousadia, porque o mundo pertence a quem se atreve e a vida é muito bela para ser insignificante."* CHARLES CHAPLIN

## **AGRADECIMENTO**

Primeiramente a Deus que me abençoou desde sempre para chegar aonde cheguei, por ter me dado força, perseverança, saúde para terminar o curso com êxito.

A minha tia Elizangela por ter me ajudado e apoiado nesta reta final do curso, depositando toda sua confiança em mim.

À minha mãe, por sempre me incentivar e a acreditar que eu poderia chegar até o fim. Sem você eu não teria conseguido, obrigada mãe.

Aos parentes que depositaram confiança em meu esforço.

Ao meu esposo Fabrício pela companhia, confiança, perseverança e ajuda.

Ao meu orientador, Anadir Dias Corrêa Júnior, por ter me despertado o interesse por essa área tão rica e nobre do direito.

Aos amigos da faculdade pelo companheirismo, carinho e amizade verdadeira.

Aos familiares por toda a torcida. Aos amigos de fora Laislara e Thallyta.

## RESUMO

A pesquisa faz uma abordagem a origem do trabalho doméstico no Brasil e a sua progressão legislativa até os dias atuais salientando a aprovação da Lei 150/2015 que instaurou múltiplos direitos e garantias para normatização e proteção do empregado doméstico.

A pesquisa terá ênfase também, às objeções para que houvesse palpabilidade da lei, o aceitação pela sociedade e as transformações na atitude que dos empregadores e empregados domésticos. Percebesse que ao longo dos anos houve um grande avanço significativo histórico, jurídico e social pelo qual vem percorrendo a classe dos domésticos, entretanto, ainda é necessário cogitar sobre os conflitos relativos a classe e suas suposições a incontestabilidade da lei.

**Palavras chaves:** 1. trabalho doméstico 2. evolução legislativa 3. lei complementar nº150/2015

## SUMÁRIO

1.	
INTRODUÇÃO.....	8
CAPÍTULO 1. HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS NO BRASIL.....	11
1.1 DA ESCRAVIDAO AS PRIMEIRAS CONQUISTAS LEGAIS.....	11
1.2 A CLT E OS EMPREGADOS DOMÉSTICOS.....	12
1.3 OS EMPREGADOS DOMÉSTICOS E A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	13
1.4 A CONVENÇÃO DE 189 DA OIT.....	14
1.5 PEC DAS DOMÉSTICAS E A LEI COMPLEMENTAR N°150/2015....	15
CAPÍTULO 2. A LEI COMPLEMENTAR 150: AVANÇOS HISTÓRICOS LEGISLATIVO.....	17
2.1 A COMPENSAÇÃO DA JORNADA E A JORNADA DE TRABALHO...	18
2.2 INTERVALOS INTERJORNADA E INTRAJORNADA.....	20
2.3 RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	21
2.4 SIMPLES DOMÉSTICO.....	22
CAPÍTULO 3. O PAPEL SOCIAL E OS EFEITOS DA LEI COMPLEMENTAR N°150/2015.....	23
3.1 OS DIREITOS TRABALHISTAS E SUAS CONQUISTAS.....	23
3.2 A LEI COMPLEMENTAR 150 E SUAS CONSIDERAÇÕES FAVORÁVEIS .....	24
3.3 OS DIREITOS E NÃO PRIVILÉGIOS DA LEI COMPLEMENTAR 150/2015.....	25
3.3.1 DOMÉSTICAS: A MAIORIA SÃO NEGRAS.....	26

3.3.2 A RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO 189 DA OIT E SUA IMPORTÂNCIA	27
3.4 O PROBLEMA DO ACESSO À INFORMAÇÃO E A FISCALIZAÇÃO	28
CAPÍTULO 4. A CRISE ECONÔMICA DE 2015: A ATUAL SITUAÇÃO DAS DOMÉSTICAS	29
4.1 TRABALHO DOMÉSTICO FRENTE A PANDEMIA DO COVID 19	29
CONCLUSÃO	33
REFERÊNCIA	36

## 1. INTRODUÇÃO

A sociedade é o grupo de pessoas ligadas pelo o meio de sobrevivência que se dá através do trabalho que é reconhecido como o principal meio da inclusão, social e a conquista pessoal do indivíduo. A sociedade é um grupo onde o trabalho é a única forma de se adquirir dignidade humana. É através da suas ações trabalhista é que o ser humano adquire seu valor comunitário. Se tornando um ser favorável e produtivo para a sociedade. É através do cumprimento de obrigações do trabalho é que o ser humano consegue adquirir disposições básicas para sobreviver.

O Brasil é um país marcado pela exploração da mão de obra, desde o passado escravista, e ainda hoje permanece existindo, constituindo assim a chamada escravidão moderna. Algumas profissões ficaram assinaladas por serem desenvolvidas durante muito tempo pelos escravos e posteriormente por ex-escravos dos quais não conseguiam se encaixar no mercado de trabalho realizando outro tipo de função, passando a admitir qualquer trabalho, mesmo que em situações paralelas à escravidão. Por esses motivos essas ocupações foram estabelecidas como inqualificável irrelevante. De todos os tipos de trabalho o que mais sofre com discriminação social é o de empregado domestico o qual vivem em situação de vulnerabilidade profissional.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) ressalta a baixa do trabalho do trabalhador doméstico, bem como a falta de segurança social e jurídica. No inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal, o trabalhador domestico não foi inserido ao direito de acordos coletivos de trabalho.

No Brasil, segundo os dados divulgados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), tem 7,2 milhões de empregados domésticos, sendo 6,7 milhões de mulheres e 504 mil homens, sendo o país com maior população que trabalham como domésticos do mundo em número global ao se comparar com os 117 países participaram do estudo. Mesmo com o um grande número de trabalhadores domésticos. O sistema normativo jurídico os deixou de lado por muito tempo sem que houvesse a regulamentação segundo a OIT, a falta de proteção legal aumenta a instabilidade os trabalhadores domésticos, dos quais sempre tiveram salários

irrelevantes ao de outros trabalhadores em ocupações e horas de trabalhos análogos. Com base no Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), apontam que a maior parte do trabalho doméstico é realizado por mulheres negras, de baixo nível escolar que em grande parte não conseguem buscar uma melhor colocação no mercado de trabalho, com isso, acabam se condicionando ao mais indefinido trabalho existente.

Seguindo essa sequência, inserir os domésticos que sempre foram excluídos desde o período de escravidão foi marcado por muito sofrimento e ausência de direito e garantias trabalhista por preciso a atuação conjunta da sociedade civil e dos governos em seus variados campos de atuação, a busca pela superação da discriminação aos empregados domésticos, com finalidade de segmentar preconceito e viabilizar um amplo e pleno exercício da cidadania e respeitar, dessa maneira, o princípio da igualdade da pessoa humana. Desde tempos remotos até os dias atuais o trabalho doméstico sofre com a regulamentação fragmentada, caminhado a passos lentos, com alguns direitos conquistados, sendo preciso avançar mais para sanar a discriminação sofrida pela classe.

A Constituição Federal de 1988 assegurou trabalhadores domésticos direito ao salário mínimo, ao 13º salário, repouso semanal remunerado, licença maternidade remunerada mais 1/3, a licença paternidade, à aposentadoria ao aviso – prévio e a previdência social. Também foi facultado ao empregado doméstico o FGTS, com livre arbítrio por não ser regulamentado pelo FC 72/13.

Em 2013 com a nova ementa constitucional nº72 veio com algumas alterações onde veio somar e garantir aos empregados domésticos outros benefícios como formada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais. O empregador que não acatar a norma terá que pagar horas extras com o mínimo é 50% superior ao valor da hora normal. É posterior à emenda de nº72, estabeleceu-se em 2015 a lei de nº 150, a PEC das domésticas sancionada pela presidente Dilma Rousseff, que amplia os direitos da categoria, com pagamento de horas extras, caso ultrapasse a jornada de trabalho de oito horas diárias, 44 horas semanais, registro do horário de trabalho, adicional noturno e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Com isso, regulamentar integralmente as relações de trabalho existentes entre empregados domésticos e empregadores.

Segundo Calsing e Alvarenga (2016), a PEC encontra-se em vigor desde 2015, tendo contribuído para consolidar os princípios da dignidade da pessoa

humana, que tradicionalmente, não alcançou a classe doméstica em virtude e sua sonegação. Mas ainda possui alguma distinção.

A lei 150 garantiu aos empregados domésticos alguns direitos cruciais para garantir a dignidade da profissão, uma vitória com muitos progressos em prol da categoria. Com o objetivo de elucidar melhor a questão do doméstico acerca do princípio constitucional da igualdade. Mas, a legislação não trouxe consigo só uma grande evolução, também veio junto a preocupação sobre os efeitos que a essa lei causaria à sociedade. Dentre muitos benefícios a lei aumentou a custo das contribuições quando criaram o simples domésticos e também passou a exigir o recolhimento mensal e contribuição previdenciária, proteção social, FGTS e também a aplicação de multas caso, ocorra demissão sem justa causa. Por outro, uma parcela defende que o modelo da lei sobrecarrega de forma excessiva, sobrecarrega de forma excessiva, causando o aumento de demissões e informalidade.

Torna-se perceptível que se encher que a legislação como um dever histórico e o rumo para que haja transformação e comportamento e cultural para que o trabalho doméstico tenha um valor igualitário dos trabalhadores rural e urbanos, cabendo ao ordenamento jurídico, o enquadramento da equiparação desses trabalhadores e proteção em face da CLT, a discriminação. A lei veio para trazer uma corrigir as distorções que começou a séculos passados. Entretanto, deve-se encarar a lei e suas garantias como uma conquista aos direitos básicos e crucias a eu mereci qualquer trabalhador mesmo com tantos direitos conquistados é preciso avançar ainda mais buscando assegurar e excluir a discriminação imposta pela própria constituição federal.

De todo modo existe muitos impedimentos para efetivação da lei, por conta das dificuldades em se supervisionamento e pela falta de compreensão por parte dos próprios trabalhadores da classe, porém, tais empecilhos não isentam ao não cumprimento e aceitação da lei das empregadas domésticos. Para tanto a pesquisa visa analisar a evolução legislativa no que se refere aos direitos trabalhistas dos domésticos, ao longo dos anos , através de um retrocesso histórico legal da situação da categoria no Brasil. Fatores culturais e hereditário da escravidão que parecem ter contribuído para que a categoria não recebesse um tratamento condigno da legislação brasileira.

Também pretende-se demonstrar a importância do apoio recebido a classe dos domésticos e a transcendência desse fato frente a autenticidade de uma classe assinalado pela instabilidade pelo prejulgamento e desigualdade sofrida diante da sociedade.

## **1- HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS NO BRASIL**

### **1.1 Da Escravidão e as primeiras conquistas legais**

O trabalho doméstico teve sua origem no período de escravidão na época da produção de açúcar do século XVI, quando os portugueses trouxeram homens e mulheres negros de suas colônias na África para servirem de mão de obra escrava. No período de escravidão o trabalho era exercido por crianças, homens e mulheres, que laboravam em jornadas extenuantes em troca apenas de uma cama para poucas horas de descanso e restos de comida do patrão, não podendo nem adoecer. Raramente havia folga. Parte dos escravos trabalhavam nos engenhos de açúcar e outra parte predominantemente de mulheres, que realizavam trabalhos domésticos; como cozinhar, arrumar, passar, limpar e até exerce papel de ama-de-leite. Não existia nenhuma forma de dignidade humana.

Esse tipo de trabalho era considerado desonroso e, por isso, não era feito por pessoa de pele branca. Não havia nem um tipo de direitos e garantias constitucionais, o que contribuiu para o trabalho forçado ilimitado sem menor chance de ter uma vida digna.

A primeira norma contemplando o trabalho doméstico surgiu em 1830 se limitando a contrato escrito sobre prestação de serviços feitos pelos brasileiros e ou estrangeiros, dentro ou fora do império.

No período de 1888, a princesa assinou a lei que acabaria com a escravidão no Brasil, a partir daí os escravos seriam considerados cidadãos comuns e conseqüentemente teriam direitos e deveres, bem como adquiriram direito a remuneração pelo seu trabalho, dos quais aqueles que trabalhavam em casas de famílias eram denominados empregados domésticos. Apesar da lei ter sido um marco importante na história do país, a conjuntura dos negros continuou similar a já existente. Verificado que não possuíam nem um recurso financeiro para se tornarem

livres de suas correntes, se viam obrigados a trabalharem exaustivamente em troca de alimentação e moradia, ou seja continuaram da mesma forma sendo tratados, na prática como escravos de maneira desumanizado. Igualmente aconteceu com os trabalhadores domésticos que continuam sem direitos, sendo depreciados e discriminados.

A lei áurea mudou as relações de trabalho predominada pela escravidão, foi considerada como o marco inicial da História do Direito do Trabalho no Brasil, com tudo não tinha nem um carácter jus trabalhista.

Após abolição da escravatura, ainda havia o trabalho doméstico escravo, teve um período de lacunas do legislativo. Assim, em 1816 o código civil disciplinou os contratos trabalhistas ligados a locação de serviço dos empregados, inclusive domésticos e, em trinta de julho de 1923, foi aprovado o Decreto nº16107, que regulamentou a locação dos serviços domésticos trazendo instrumentos que objetivavam atender as necessidades e interesses dos trabalhadores. No mês de fevereiro de 1941, foi promulgado o Decreto-lei nº 3078 que conceituou de forma simples os trabalhadores domésticos que trabalhavam em residências particulares disciplinando a locação dos seus serviços trazendo algumas melhorias. É importante fixar que nessas primeiras normatizações do trabalho doméstico no Brasil não teve grandes mudanças no cenário do trabalho doméstico, foram insignificantes a proteção do trabalhador, com uma perspectiva, em questões burocráticas como carteira profissional e deveres mínimos dos empregadores.

## **1.2 A CLT e os empregados domésticos**

A CLT ( consolidação das leis do trabalho) é uma das principais legislações brasileiras. É responsável, assim pela normatização não somente pelos direitos materiais dos trabalhadores mas, também do direito processual que lhes garantem o acesso à justiça. Em 1943 foi sancionado o decreto-Lei nº5452, que consolidou a Lei do Trabalho, o qual regulamenta as relações individuais e coletivas de trabalho, conforme seu artigo 1º. A CLT representou um marco no governo de Getúlio Vargas na história do país, introduzindo de forma definitiva, os direitos trabalhistas dos trabalhadores brasileiros, porém, a CLT não aplica aos empregados domésticos da sua área de abrangência, conforme o art. 7º, aliena "a", in verbis.

ART. 7º - Os preceitos constantes na presente consolidação, salvo quando fôr, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

a) aos empregados domésticos, assim considerados de um modo geral os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou a família no âmbito residencial destas''. (BRASIL, 1943)

Dessa forma a Consolidação das Leis do Trabalho não amparou os empregados domésticos, que continuaram sendo precários, regularizado pelo Decreto-Lei nº3078-1941. Em 1972 criou-se a lei 5.859/72 regulamentado pelo decreto nº71.885 de 1973 que outorgou aos domésticos alguns direitos como férias anuais remuneradas, de vinte dias úteis a cada 12 meses de trabalho, carteira de trabalho e Previdência social (CTPS). A lei trouxe ao empregado a definição de empregado doméstico como fazendo se; ''ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e finalidade não lucrativa à pessoa ou a família, no âmbito residencial destas''. É notável que a lei não menciona claramente a diferença entre empregado doméstico e diarista, fomentando uma contradição doutrinária a respeito.

Conforme destaca Godinho Delgado, o período anterior a lei 5859/72 de fase de restrição jurídica, afirma que por décadas a categoria doméstica manteve se segregada de qualquer cidadania trabalhista, previdenciária e institucional. Para ele somente a partir de 1972, foi inaugurada a fase de inclusão jurídica dos domésticos, que e a partir daí que a classe principia a ter seus direitos reconhecidos.

### **1.3 Os empregados domésticos constituição federal de 1988**

A Constituição Federal de 1988 e responsável por mudanças significativas quanto aos direitos dos trabalhadores domésticos. Assim, o texto trouxe aos trabalhadores assegurando, inicialmente, o direito ao salário mínimo, irredutibilidade salarial ao décimo terceiro salário, ao repouso semanal remunerado, as férias e mais  $\frac{1}{3}$ , licença maternidade, aviso prévio, aposentadoria, licença paternidade, aviso prévio, invalidez, bem como sua integração à previdência social.

Apesar da constituição de 1988 ter aumentado, e evidente notar os deméritos preconceituoso que ela traz ao distinguir os trabalhadores domésticos com os trabalhadores urbanos, favorecendo a estes mais benefícios que aqueles.

A Lei nº10.208, de 23 de março 2001, acresce dispositivos à Lei nº 5859, facultando aos empregados o acesso ao Fundo de garantia do Tempo de Serviço-FGTS e ao seguro desemprego, por meio de liberalidade do empregador. Porém a lei não foi justificada por ficar nas mãos do empregador a decisão de aceitar ou não , sendo optativo e não obrigatório. Em 2006, a lei do doméstico nº11.324, sofreu nova alteração concedendo a essa categoria o direito a férias de 30 dias, garantia provisória no emprego para empregada gestante e o direito a folga em dia de feriado e pagamento em dobro do trabalho em feriados. A lei também vetou descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

#### **1.4 Convenções de 189 da OIT**

Em junho de 2011 foi aprovada na Conferência Internacional do Trabalho da OIT a convenção 189, definiu a adoção de um instrumento internacional de proteção ao trabalho doméstico, garantindo a estes condições de trabalho decente. Segundo a OIT existem 52 milhões de empregados domésticos no mundo, sendo a maioria mulheres, como sendo 83% dessa força de trabalho. Na média mundial, o trabalho doméstico representa 3,5% do emprego das mulheres no mundo. Mas, há disparidades entre as regiões do planeta. A OIT estima ainda, que quase 30% desses trabalhadores domésticos estão excluídos da legislação trabalhista dos países. Só 10% dos trabalhadores domésticos 5,3 milhões tem proteção social similar a dos demais trabalhadores do seu país. Ainda sim, é possível que a pesquisa subestime os números reais, podendo haver dezenas de milhões a mais, sendo excluídas as trabalhadoras domésticas com menos de 15 anos. ( estimativa de 2008). A aprovação de uma norma internacional que determina a proteção das igualdades dos direitos básicos desses trabalhadores é, de suma importância uma vez que, a categoria que sempre foi sinalizada pela informalidade e discriminação.

Segundo a OIT um estudo feito 2010, com 117 países, o Brasil e o país com maior número de trabalhadores domésticos do mundo. Com dados do IBGE, de 2009 esse contingente está em 7,2 milhões de empregado domésticos, sendo 6,7

milhões de mulheres e 504 milhões de homens. Em 2011, o número baixou para 6 milhões e ainda assim, continua sendo o país com o maior número de trabalhadores domésticos do mundo. Diz o pesquisador americano David Evan Harrez, ue a herança escravista, faz com que o Brasil fique em primeiro lugar no ranking, com o maior número de trabalhadores dessa classe, quando faz uma analogia entre o passado e dias atuais observando as característica dos fatos do presente e de hoje.

Na convenção da OIT de 189, foram abordados diversos temas como abusos e assédios no trabalho como: jornada de trabalho razoável, fiscalização, remuneração mínima, segurança, idade mínima para exercer a função, condições de trabalho decente e saúde.

Os estados membros, podem ou não acatar as sugestões incluídas na convenção de 189 da OIT a proceder das probabilidades e concordâncias. O Brasil denomina-se como membro da OIT, porém não é signatário da convenção. No entanto, morosamente vem tomando as providências convenientes para se encaixar as normas internacionais de garantias aos trabalhadores domésticos, compreendidas na convenção de 189.

### **1.5 Pec das Domésticas e a lei complementar n°150/2015**

No dia primeiro de junho de 2013 a lei das domésticas foi sancionada pelo Congresso Nacional a Proposta de Emenda à constituição a lei n°66, que regulamentou o emprego e os novos direitos aprovados pela Emenda Constitucional n° 72, também conhecida como a PEC das domésticas, equiparando os direitos trabalhistas dos domésticos aos trabalhadores rurais e urbanos assegurando a categoria mais 16 incisos do art. 7° da Constituição Federal, que passou a vigorar com a seguinte redação.

Parágrafo único. São assegurados a 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 XIII e atendidas as condicoes 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.

Assim, estenderam-se diversos dos direitos garantidos por empregados domésticos, tais quais os direitos a proteção contra a despedida sem justa causa, o seguro desemprego, FGTS, salário nunca inferior do mínimo, proteção ao salário adicional noturno, salário família, jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, hora extra, redução dos riscos inerentes ao trabalho, auxílio – creche, validando os acordos e convenções coletivos de trabalho, proteção contra acidentes de trabalho, impedimento de discriminação e proibição de trabalho noturno, que coloque em risco a vida do trabalhador menores de 18 anos e de qualquer trabalho de menores de dezesseis anos, exceto, se o trabalhador estiver prestando serviço na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

Ocorre, entretanto, que alguns direitos traduzidos pela emenda Constitucional nº 720/2013 não foi suficientes para garantir que mutações necessárias ficando pendente de regulamentação infraconstitucional, o que originou uma deficiência a aplicação das novas garantias.

A lei 150/2015 a chamada lei dos domésticos trouxe vários aspectos, que regulamentou as alterações previstas pela Emenda Constitucional nº 72, expandindo diversos direitos confirmados na Constituição Federal de 1988, que não foram aplicados aos empregados domésticos. Ela veio disciplinar todos os contratos de trabalho doméstico, garantindo assim a estes direitos jamais anteriormente contemplados. Tal evolução trouxe outras novidades legislativas. A lei trouxe direitos que já eram previstos para trabalhadores urbanos e rurais na CLT, trouxe alguns direitos da CLT modificados para atender as características dos domésticos e também trouxe direitos novos e diversificados, objetivando dar suporte às individualidades o serviço.

## 2- A LEI COMPLEMENTAR 150: AVANÇOS HISTÓRICOS

A lei complementar nº150/2015 teve grande importância para os trabalhadores domésticos, pois trouxe a estes a efetivação da dignidade humana. Com o advento da lei de 2015, houve uma regulamentação integral a relação de emprego dos empregados domésticos e seus respectivos empregadores.

A lei trouxe a elucidação sobre assuntos que antes eram motivo de muitas indecisões aos operadores do direito e trazendo consigo novas conquistas ao trabalhador doméstico.

Conforme estabelece o capítulo do artigo 1º da lei complementar nº 150/215, é considerado doméstico “aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal de finalidade não lucrativo a pessoa de família, no âmbito residencial destas, por mais de dois dias por semana”.

De acordo com Adad, “etimologicamente, o conceito de doméstico advém do termo em latim domus, que significa casa. Daí se derivou a sentido de doméstico, o empregado que exerce suas atividades na casa do patrão”.

Segundo Martinez, na configuração da relação de emprego doméstico devem estar presentes os seguintes elementos: “(a) a prestação de serviços da natureza contínua; (b) a prestação de serviço para pessoa ou família; (c) a realização do serviço na residência de pessoa ou família ou no âmbito residencial desta; e (d) a participação em atividades sem fins lucrativos.

Em síntese, pode-se dizer que a Lei por fim aos questionamentos e dúvidas relacionadas diferenças entre diaristas doméstica deixada pela Lei 5859/72. Para fins classificação são considerados trabalhadores domésticos aqueles que prestam serviços por, no mínimo, três dias na mesma semana para a mesma pessoa ou família. Entretanto não é o fato da pessoa trabalhar três dias por semana ou mais que ela passa a ser caracterizada como doméstica e não diarista são questões que devem ser analisadas nos tribunais. Para caracterização do vínculo de emprego a de ser ter alguns requisitos: pessoalidade (somente a pessoa presta serviço); onerosidade (recebe pelo trabalho prestado); continuidade (o serviço é prestado de forma eventual, cabendo interpretação diversa); subordinação (o empregador dirige

a realização do serviço, não há autonomia do empregado). Já o trabalhador autônomo ou diarista possui vínculo empregatício assim sendo a lei 150, deixa claro que o que caracteriza o trabalhador doméstico é o vínculo empregatício, aplicado a esses casos da Lei Complementar há a proibição do trabalho domésticos aos menores de 18 anos.

## **2.1 A compensação da Jornada e jornada de trabalho**

Uma novidade apresentada pela lei complementar 150/2015 foi a estabilização de jornada de trabalho ao empregado doméstico, que antes era simplesmente acordado entre as partes, sendo assim, ficou consolidado em 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, respeitando – se o limite mensal de 220 (duzentos e vinte) horas. Pode – se considerar que foi uma grande evolução conquistada pelos domésticos, que e equiparavam aos celetistas. A referido lei traz ainda possibilidade de equiparação, observado no artigo 2º lei, que permite, ainda o regime de compensação, ou seja, as horas extraordinárias laboradas em um dia não serão pagas, mas deverão ser compensadas com respectivos repouso e outro dia. Além disso, embora exista o regime de compensação de horas, as 40 (quarenta) primeiras horas extras deverão ser pagas com respectivo adicional, caso as horas referidas não sejam compensada, estas deverão ser remuneradas com horas extras.

A lei estabelece que as horas extrapoladas do limite permitido, será obrigatoriamente acrescida de um percentual mínimo cinquenta por cento do valor sob a hora normal. Percebe – se ainda que a lei complementar 150 estabelecesse ainda, a possibilidade de o empregado doméstico exercer seu labor em regime parcial não ultrapassando nesses casos, 25 (vinte e cinco) horas semanais. A lei da opção ainda de o empregado exercer a jornada de trabalho em escalas de 12 horas seguidas de trabalho por 36 horas ininterruptas de descanso, respeitando – se o intervalos previstos em a lei sendo previamente acordados de forma escrita entre as partes. Deste modo percebe – se que a lei detalhou diversas possibilidades de jornada de trabalho visando aplicar o que for melhor para ambas as partes. Os empregados domésticos que laboram entre as 22 h 00 min e 05 h 00 min terão direito ao adicional noturno, bem como direito a hora noturna reduzida, devendo ser

esse adicional de no mínimo 20% e a hora noturna com a duração de 52 minutos e 30 segundos.

Foi regulamentado ainda o funcionamento da jornada de trabalho do empregado doméstico durante a época em que este viajar a serviço do empregador. Nesse sentido, serão consideradas para a contabilidade da jornada diária, serão apenas as efetivamente laboradas e devem ser acrescidas de, no mínimo, 25% sobre o valor da hora normal.

Além de ajustar a jornada de trabalho, a lei complementar 150 art 12 instaurou a obrigatoriedade de controle de jornada, sendo fundamental no controle das horas que contrato fique no serviço, que deverá ser por meio mecânico manual, mecânico eletrônico, desde que seja idôneo, mostrando a real jornada que o empregado doméstico exerceu, pois propõe – se a esquivar – se da exploração e exaustão, que muitas vezes são submetidos a eles, quando se extrapola a sua jornada de trabalho e pela óptica legislação, não tendo nenhuma remuneração pela jornada estendida.

A referida lei trouxe ainda a probabilidade de haver entre o empregador e empregado, o ajuste entre eles sem que haja interferências do sindicato, sendo um regime de compensação de horas trabalhadas estabelecidas mediante acordo escrito. Uma inovação trazida pela lei especificada no art 2º “ § 4º da lei que assinala: 40 poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia”. O poder legislativo autoriza que o empregador e o empregado e comum acordo estabeleçam bancos de horas, pelo fato de a catória não possuir vínculo algum com os sindicatos em todos os territórios, o que seria um entrave a solenização desses tipos padrões se só pudessem ser feitos por intervenção de negociação coletiva. A lei especifica que as 40 (quarenta) primeiras horas extras deverão ser pagas com o respectivo adicional estas não computam ao banco de horas. No entanto, caso referidas horas não sejam compensadas, contando como horas extras, podendo acontecer no período de até 1 (um) ano.

## 2.2 Intervalos interjornada e intrajornada

Ressalta-se também outra conquista determinada pela nova Lei dos domésticos foi no que se refere aos intervalos mínimos de uma hora conforme dispõe o artigo 71, 53º da CLT. Antes da nova lei não havia prognóstico legal nesse sentido agora a lei veio terminantemente favorecer ao empregado doméstico dando – lhes a direito de gozar um intervalo para descanso e refeição tempo de trinta minutos, sem a necessidade de concordância coletiva.

A nova lei fez uma abordagem na questão dos domésticos que residem no trabalho e são abordados nos períodos diurno e noturno. Para que não seja ultrapassado o limite de horas trabalhadas diariamente a lei autorizou que o período de intervalo possa ser desanexado em 2 (duas) períodos, onde, cada um deles tenha no mínimo 1 (uma) hora até o limite de 4 (quatro) horas ao dia. A lei homologou o acordo entre ambas as partes sem que houvesse a mediação sindical.

Os internados interjornada acatou o método da CLT referindo – se que entre uma jornada de trabalho e outra deverá haver 11 horas ininterruptas de descanso semanal remunerado sendo preferivelmente aos domingos com 24 horas consecutivas.

Mesmo a lei 5859/1972 sendo omissa quanto ao descanso deve –se salientar que a jurisprudência já adequa a equivalência aos domésticos art 71 da CLT, sendo muito propício descrever um trecho do Tribunal Regional do trabalho da 3 ° região nesse nexa.

(...) O direito reconhecido , por óbvio, sedimentou – se somente após o advento da EC 72/2013, publicada no Diário Oficial da União em 03/04/2013, quando entrou em vigor.

Respondendo às demais indagações defensivas, reiteradas em contrarrazões, posiciono-me no sentido de que a questão do intervalo para refeição, em relação aos domésticos, não depende de regulamentação. Embora as normas previstas na CLT relativas ao descanso, não estejam explicitamente inseridas na Constituição Federal, considerando que o inciso XXII do art. 7º; garantir ao trabalhador doméstico o acesso as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo por incluído, no rol das garantias a dívidas com AEC 72/2013, também o

direito a no mínimo 1hs para refeição em jornadas de 8hs diárias. Provejo em parte o apelo, para acrescer a condenação o pagamento de hora extras, assim consideradas as excedentes da 44.a hora semanal elaborada, além de 01(uma) hora extra diária ao sábados, acrescidas do adicional legal de 50%, a partir de 03.04.2013, com reflexos em aviso prévio, RSR'S, 13º salário e férias + 1/3. Na apuração deverão ser observados o período abarcado, os dias efetivamente laborados, a jornada fixada e os valores e limites contidos no rol dos pedidos finais(sem prejuízo do cômputo de juros e atualização monetária)" (Processo 00110578-81.2014.5.03.0144,4 T., rel. Des. Júlio Bernardo do Carmo, DJ 1612.2014).

Observa-se, dessa forma, que a Lei complementar 150 solidificou o assunto, obtendo assim, maior segurança jurídica, tão fundamental aos empregados domésticos. A renovação veio através da probabilidade de redução do intervalo para trinta minutos se a possibilidade de negociação coletiva, buscando assim, atender as singularidades dos empregados domésticos que, tem como norma, fazer as refeições e o seu período de descanso no próprio local de trabalho.

### **2.3 Rescisão do contrato de trabalho**

O artigo 482 das Leis do Trabalho especifica categoricamente as causas que podem levar o empregador a afastar por justa causa um empregado celetista. A lei 150 usufrui quase todos os incisos da CLT, retirando apenas a alínea "1" da qual expõe a indisciplina do segredo de empresa por falta da adequação temática com a classe dos domésticos, uma vez que eles não podem laborar em localidades que possuam objetivos lucrativos. No entanto a lei 150 adicionou um parágrafo a mais que acreditando ser um motivo a mais de justa causa para os empregados domésticos a submissão a maus-tratos de idoso, de pessoas enfermas, deficientes ou de criança que ficam aos cuidados dos empregadores, direto ou indiretamente. A inclusão do parágrafo tem como objetivo a proteção as pessoa mais indefesas dos maus tratos que ocorrem com freqüência na esfera familiar.

O empregador que faz a rescisão indireta do contrato está cometendo falta grave, a lei complementar 150 preservou toda conjectura mostrada no Art. 483 da CLT além disso, criou uma nova modalidade, da qual se permite a dispensa direta caso, haja qualquer forma de violência doméstica e familiar contra mulheres observadas no Art. 5º da lei 11.340/2006. Tal inclusão foi uma ascensão do legislativo proporcionando assim uma maneira de se combater a violência doméstica contra a mulher da qual impede que ela permaneça no local de trabalho, onde tenha sido vítima de agressões.

## **2.4 Simples Domésticos**

A guia previdenciária chamada de O simples doméstica agrupa todas as taxas em um único boleto regulado e conservado pela caixa econômica.

Federal conforme o artigo 31 da LC 150. O artigo 347 da lei discrimina os encargos que compõem o simples doméstico, in verbis:

Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores: I - 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991; II - 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico, nos termos do art. 24 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991; III - 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho; IV - 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS; V - 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 desta Lei; e VI - imposto sobre a renda retido na fonte de que trata o inciso I do art. 7º da Lei no 7.713, de 22 de dezembro de 1988, se incidente.

O artigo acima do inciso V refere-se a 3,2% sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, atribuído ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego sem justa causa ou por culpa do empregador.

O constituído optou por os empregadores domésticos fazerem os depósitos mês a mês a indenização de 40% do depósito do FGTS, caso haja demissão, sem justa causa ou rescisão indireta do contrato. Sabendo que, por serem pessoas físicas acham-se em situação de instabilidade com maior probabilidade de se tornarem coagida as variações da economia nacional e, por isso podem não ter disposição para efetuar a multa de uma única vez. No entanto se o empregado não fizer juíza indenização, o empregador poderá retomar o montante, mas se houver culpa recíproca, onde os dois dão causa a rescisão do contrato, o valor será dividido entre ambas as partes.

O recolhimento do fundo de garantia por tempo de serviço pelos empregadores domésticos era facultativo. Nos termos da lei nº208/2001. Com o advento da nova lei 150 o FGTS passou a ser obrigatório sendo considerada uma grande vitória para classe dos empregadores domésticos, já que antes da lei a recolhimento da indenização ficava a critério do empregador.

### **3- O PAPEL SOCIAL E OS EFEITOS DA LEI COMPLEMENTAR N° 150/2015**

#### **3.1 Os direitos trabalhistas e sua conquista**

Os empregados domésticos sempre trabalharam de forma fatigante sem nenhum direito legal. A conquista obtida pela categoria foi se consolidando aos poucos como grandes empecilhos ,para que se conquistassem um mínimo de dignidade ao trabalho doméstico do qual sempre foi discriminado e desvalorizado. A LC 150/2015 veio com a propósito de regimentais questões da nova redação dada pela EC 72/2013 ao parágrafo único do ART. 7º da constituição e também trouxe, ainda que, serodiamente, alguns direitos e garantias com intuito de fazer única correção ao histórico de injustiças que se mantiveram os empregados domésticos a longos anos.

A emenda constitucional 72 aliada a nova lei podem ser considerados um marca histórico na conquista para o direito dos empregados domésticos, pois através deles os domésticos passaram a ter direitos e garantia capazes de

minimizar significativamente as desigualdades no trato entre domésticos e os empregados urbanos e rurais. Os direitos trabalhistas foram uma grande conquista, no entanto em meio às mudanças existe o empregador pessoa física o qual precisou se moldar a nova realidade para manter e contratar domésticos . Tais mudanças ocorridas, ainda recentes trazem consigo divergências quanto ao benefício da reforma. Há quem considere que a igualdade fortalecerá a categoria enquanto outros acham ser o fim da classe de trabalhadores domésticos com a chegada da nova lei.

### **3.2 A lei complementar 150 e as suas considerações desfavoráveis**

A grande renovação da lei 150 foi o simples doméstico sistema da qual tornou-se plausíveis o pagamento de todas as contribuições instituídas pela Nova lei de forma coerente aos empregadores. Conforme o Art. 34, o empregador deve recolher de oito a onze por cento de contribuição previdenciária, a carga do segurado empregado doméstico, oito por cento de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho, oito por cento de recolhimento para FGTS, três inteiros e dois décimos por cento, também a título de FGTS (multas) e imposto sobre a renda retida na fonte se incidente.

Uma corrente de pensamento contrária a nova lei foi gerada devido as obrigatoriedades de todas as contribuições fiscais trabalhistas e previdenciárias, que devem ser cumpridas pelos empregadores referente ao trabalho doméstico acreditando-se que com o aumento da carga tributária haveria conseqüência como as demissões e o aumento da informalidade no setor diante do aumento inoportuno contratual. Vejamos entrevistas a um site de notícias, o advogado Fabrício Sicchierolli Posocco , do escritório Posocco & associados- advogados e consultores enfatizou que o impacto econômico causado com as mudanças e calculado em média com um aumento de aproximadamente 37% de custo, considerando este como principal ponto negativo.

Dessa forma, seria crescente a aumento da informalidade dando preferência a contratação de diaristas, observando que essa categoria ficou desprotegida, pela lei 150, podendo trabalhar sem ter nenhuma garantia trabalhista e, portanto sendo menos difícil ao empregador que precisa do serviço doméstico.

No período da aprovação da PEC das domésticas houve muitas hesitação a respeito da equiparação e aceitabilidade de haver a igualdade entre a pessoa física e empresas no que se refere aos encargos trabalhistas.

Existe um questionamento no que diz respeito ao processo, sobre o ônus da prova sua alteração para o empregador e suas dificuldades da sua produção justificada – se que a maior parte das famílias brasileiras empregam apenas um doméstico em casa desprezando a prova testemunhal, por exemplo já que o judiciário não aceita membros familiares como testemunhas. Por isso se torna impossível comprovar a incoerência do pedido formulado pelo empregado.

### **3.3 Os direitos e não privilégios da lei complementar 150/2015**

O trabalho doméstico foi por muitos anos considerado um trabalho de menor valor durante muitos anos considerado um trabalho de menor valor durante muito tempo foram discriminados menosprezados excluídos e abstraídos de dignidade por fim, no ano 2015, foi aprovado a PEC das domésticas, garantindo a classe das domésticas, direitos e benefícios trabalhista, normatização a profissão.

Os direitos e garantias aos domésticos foram por muitos anos negados e somente a partir da emenda constitucional e a lei complementar 150, é que se regulamentou o trabalho da categoria, trazendo de forma minuciosa os seus direitos enfatizar as especificidades congruentes a profissão. Os empregados domésticos obtiveram através da LC 150/2015 a dignidade os direitos trabalhistas que antes eram dispensadas somente aos trabalhadores urbanos e rurais que já eram beneficiados desde de 1943 com a CLT.

A nova lei que garante aos domésticos os direitos trabalhistas ainda encontra resistência por uma parte da população devido a cultura e a desvalorização da trabalho doméstico. Todavia deve-se ressaltar que esses direitos obtidos pelos trabalhadores domésticos pela lei 150 não são privilégios e sim de condições dignas, justas e essencial de trabalho sendo fundamental em qualquer tipo de trabalho sem exceção. A nova lei veio para romper uma herança escravista existente no Brasil.

Essa mudança legislativa servirá para que, mesmo a passos lentos haja uma modificação do pensamento cultural.

É de suma importância salientar que dados apresentados pelo diretor de regime geral de previdência social da secretaria de políticas de previdência social do ministério da fazenda, Emanuel de Araujo Dantas revelam que o número de contribuições para previdência social cresceu 40% após o primeiro ano em vigor da lei complementar 150. O diretor destacou que o social doméstica pode ser um avanço no recolhimento de tributos e contribuições.

### **3.3.1 Domésticas: A maioria são negras**

Em 2004 até 2014 foi realizado um estudo pelo ministério público do trabalho e previdência social ( MPTS ) e instituto de pesquisa econômica aplicada (IPEA) averiguou e alta são predominantemente por mulheres, 5,9 milhões de brasileiras o equivalente a 14% do total das ocupadas no Brasil. A pesquisa mostrou também as condições precárias da profissão e que a média de estudos dessas trabalhadoras e de seis anos e meio e o salário e perto de R\$ 700,00, sendo na maioria sem carteira assinada. A pesquisa levou em consideração as mulheres como dez anos de idade ou mais.

Tal pesquisa mostra ainda que a situação das empregadas negras são ainda piores. Uma vez que elas são na sua maioria domésticas, sem menor grau de instrução e ganham menores salários. No ano 2014, 106 das mulheres brancas eram domésticas, já as mulheres negras apontava 17%. Além disso, elas são as que em número menor possuíam carteira assinada e recebiam o salário menor. Segundo , Cleuza Maria Oliveira, presidente da federação nacional das trabalhadoras, as mulheres negras entram mais cedo no mercado de trabalho sem ter a oportunidade de estudar,e por conseqüência se sujeitam a condições inconstantes do trabalho.

Observando o estudo citado acima pressupõe-se, que a categoria dos domésticos são composta por mulheres, negras baixa escolaridade, situações financeiras precárias. Contudo torna-se necessário perceber o quanto foi importante o papel da lei 150 em uma sociedade com essa circunstância. Notadamente verifica-se que o trabalho doméstico e em sua maioria realizado por mulheres negras pelo motivo de ser considerado um labor desvalorização e permanecido à margem da lei. Confirma-se aqui que é uma luta não apenas pelos direitos e

garantias trabalhistas justa, mas também para coibir a sexismo, o racismo, que é um fardo estrutural e a desigualdade social a dificuldades encontradas em alcançar oportunidades que possam-lhes tirar do trabalho doméstico.

### **3.3.2 A ratificação da convenção 189 da OIT e sua importância**

Mesmo pelo fato do Brasil não ratificar a convenção 189 da organização internacional do trabalho, trouxe para sua estrutura jurídica normas que propiciou ao trabalhador doméstico a proteção legal necessária e a sua efetividade.

A lei complementar 150 busca autenticar de forma completar os direitos e garantias da categoria, além de cuidar dos aspectos específicos essenciais à profissão.

A ratificação da convenção comprovaria os rastros pelo qual Brasil que seguir, sendo o da igualdade de direitos entre trabalhadores, a diminuição do preconceito de classe e a combate a discriminação. A lei complementar de 150/2015 responsável pela regulamentação do trabalho doméstica completou cinco anos no dia dois de abril, com essa conquista os trabalhadores adquiriram várias mudanças, a então especialista de direito é princípio fundamental do trabalho da OIT no Brasil, Thais da Dumet Faria, considera a lei um avanço tardio, mas que foi resultado da luta dos trabalhadores sobre a convenção 189 a especialista foi incisiva em sua fala:

A Convenção 189 da garantia não só política, como social e muda a imagem do país internacionalmente e internamente ao dizer que nós reconhecemos que as trabalhadoras domésticas são da mesma categoria e com o mesmo grau de importância para o desenvolvimento do país que qualquer outra categoria de trabalhadores, essa é a mensagem central. Sem dúvidas, o Brasil avançou em sua legislação, quase não teríamos o que acrescentar em termos de legislação ao ratificar a convenção, mas a convenção diz que nós não voltaremos atrás, uma vez ratificada a convenção você não pode diminuir direitos e por isso é tão fundamental que essa

convenção entre logo em pauta e possamos comemorar mais essa vitória de um grupo de mulheres tão grande no país.

### **3.4 O problema do acesso à informação e a fiscalização**

Depois de muitos anos de discriminação e hábitos de uma cultura de descaso ao trabalho exercidos pelos domésticos, a lei complementar veio para normatizar os direitos da classe. Entretanto mesmo após a vigência da lei ainda é notável na sociedade nas relações domésticas de trabalho eu ainda há muito descumprimento das normas legais por parte dos empregadores eu ainda agem como antes, quando não possuíam nenhum direito assegurado pela lei. É perceptível de como ainda existe muitos obstáculos para que os empregadores apliquem e efetivem os direitos conquistados pelos empregados domésticos, muitos se valem da inexistência das contribuições, e ainda há outros apegados aos costumes do passado, enquanto há outros que se aproveitam da ignorância ao conhecimento da classe sobre os direitos que possuem.

Os empregadores e empregados domésticos têm passado por um período de adaptação, já que a lei é nova e compreensível que eles ainda estão se adequando. A lei complementar 150 veio para uma classe de trabalhadores que vivem em situações de instabilidade, tendo em sua grande maioria mulheres negras com grau de escolaridade baixa e também de baixo poder aquisitivo. E ainda conta com um agravante que é a pouca sindicalização da categoria que permanecem com pouco acesso às informações a quem e de direito, impedindo que através delas consigam pôr em prática os seus direitos. Os trabalhadores domésticos fazem pouquíssimas denúncias ao ministério público do trabalho, devido a falta de informação.

Portanto, compreender que a criação e aprovação da norma que assegura os direitos aos empregados domésticos não é o bastante por si só. Para que aconteça uma mudança comportamental, cultural e o respeito a lei é necessário que a própria classe trabalhadora tome conhecidas mudanças ocorridas não se

subordinando a um ambiente de trabalho indigno e empregadores trabalhistas e ainda vigor na fiscalização por parte do órgão competente.

#### **4- A CRISE ECONÔMICA 2015: A ATUAL SITUAÇÃO DAS DOMÉSTICAS**

No ano de 2015, desde o início da crise econômica, o número de domésticas empregadas no país desequilibrou – se muito. Num primeiro momento cresceu até meados de 2016, após 2016 em meados de 2017 voltou a recuar e cresceu novamente até dezembro. Segundo o IBGE (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA) demonstraram que 6.137 milhões de pessoas trabalhavam na função até meio deste ano de modo informais e formais, ou prestando serviço como diaristas ou mensalistas. Segundo a PED (Pesquisa de Emprego e Desemprego) houve uma redução das domésticas mensalistas em 2016, e um crescimento de 41,5% das diaristas. Devido a crise econômica muitos empregadores optaram por dispensar as domésticas, grande parte preferiram conservar a informalidade sem obrigação trabalhistas conservando a empregada no trabalho no máximo duas vezes por semana. Perante essa situação as empregadas que possuíam baixa renda se viram sendo obrigadas a buscarem outras alternativas para a complementação da renda familiar, muitas partiram para buscar um meio de sobrevivência adverso, ao qual estavam habituadas como manicures, depiladoras; logo entende –se emprego doméstico é o estímulo da economia atual do país.

##### **4.1- TRABALHO DOMÉSTICO FRENTE A PANDEMIA DA COVID 19**

A crise do Covid 19 causou forte influência na relação entre empregador e empregado doméstico. Sabemos que estamos vivendo um período assolador, por conta da proliferação da Covid pelo mundo.

No dia 22 de março 2020, o Diário Oficial da União, publicou a medida provisória, 927/20 que deliberou medidas trabalhistas a serem adotadas, até a durar o estado de calamidade pública, o qual teve o reconhecimento pelo decreto legislativo 6, 20 de março de 2020, após a instituição do Plano Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda que dispõe sobre medidas trabalhistas complementares no enfrentamento a esse período de catástrofe pública no momento. Enfatiza – se que ambas as medidas não dão ênfase diretamente aos

trabalhadores domésticos, no entanto, o art. 32, inciso II da MP- 927/20, sendo essa a lei que regulamentou o contrato de trabalho doméstico que envolve o direito brasileiro. Algumas alternativas que foram adotadas e aplicadas às relações trabalhistas para que o empregado seja classificado como doméstico são: férias individuais; tendo direito a antecipação de férias, apresentando acordo em ambas as partes, com direito a remuneração disposto no artigo 9º da MP 927/20. A antecipação das férias foi um modo de manter o emprego e renda, e ainda contribuindo com as medidas sanitárias, evitando a proliferação do vírus.

Durante esse período o trabalhador doméstico, obteve a autorização para compensação de horas mediante ao acordo formal. Para fins de compensação, o § 1º do art. 14 da MP 927/20 dispõe que, a compensação não deve exceder dez horas diárias. A medida provisória 927/20 antecipou os feriados não religiosos para minimizar os impactos da pandemia, sendo compensados em bancos de horas. O art. 32, II da MP 927/20 permite legalmente a aplicação do banco de horas e férias. Em relação ao FGTS o parágrafo único do art. 19 da medida provisória autoriza a suspensão temporária do recolhimento do FGTS, nesse período, mediante a uma declaração reconhecendo o débito previstos no art. 22 da lei 8036/90. No tocante a redução salarial e da jornada de trabalho a MP 936/20 em uma estrutura permitiu que o empregador reduzir a jornada de trabalho e o salário dos empregados, por até noventa e duas, para isso o empregador deverá manter o salário. Hora em acordo entre si, podendo ser vinte e cinco por cento, cinquenta por cento ou setenta por cento. Entretanto o empregado não irá ficar desamparado, pois com a redução do salário ele terá direito ao recebimento do Benefício Emergencial do Emprego e Renda, com Seguro desemprego. É importante que o empregador informe ao ministério da Economia a redução da jornada de trabalho para que o doméstico possa desfrutar desse benefício. Enfatiza – se após o término da redução da jornada de trabalho e do, salário benefício também terminará, com a restabelecerá após dois dias a partir da cessação do estado de calamidade pública. A suspensão do contrato de trabalho contemplada na medida provisória 936/20 foi a probabilidade da suspensão temporária do contrato de trabalho, podendo haver acordos entre as partes, enquanto perdurar a suspensão o empregado terá todos os direitos incluindo o seguro facultativo. Conclui – se então eu a suspensão do contrato de trabalho foi uma medida que teve como objetivo assegurar o emprego e a renda dos

trabalhadores uma vez, que o empregador não pode arcar com despesas relativo a salários e encargos sociais.

Além de todas as medidas trazidas pela medida provisória 927/20, o Ministério Público do Trabalho publicou no dia 18 de março de 2020, nova técnica com diretrizes e empregadores assegurando a contenção da propagação do Novo Coronavírus ( Covid 19) entre trabalhadores domésticos.

Nota técnica conjunta 04/20 – Diretrizes para proteção dos trabalhadores domésticos:

A exposta nota técnica recomendada que os empregadores adotem algumas medidas, sendo elas

- Garantir que a pessoa que realiza trabalho doméstico seja dispensada do comparecimento ao local de trabalho com remuneração assegurada no período em vigorarem as medidas de contenção da pandemia do Coronavírus, excetuando – se apenas a hipóteses em que a prestação de seus serviços seja absolutamente indispensável, como no caso de pessoas cuidadoras de idosos que residem sozinhos de pessoa eu necessitem de acompanhamento permanente, bem como no caso de pessoas que prestem serviços de cuidado a pessoas dependentes de trabalhadoras e trabalhadores de atividades consideradas essenciais nesse período ( artigo 3º, § 3º, da lei 13.979/20);

- Garantir que trabalhadoras e trabalhadores domésticos sejam dispensados do comparecimento ao local de trabalho, com remuneração assegurada, pelo período de isolamento ou quarentena de seus empregadores ( artigo 2º da lei 13.979/20) caso tenham sido diagnosticados ou suspeitos de contaminação da doença ( artigo 3º, § 3º da lei 13.979/20);

- Estabelecer política de flexibilidade e jornada, observados o princípio da irredutibilidade salarial e a manutenção do emprego, na ocasião em que serviços de transporte, creches, escolas, dentre outros, não estiverem em funcionamento regular em razão do atendimento a medidas oficiais de contenção da pandemia do coronavírus, quando houver impossibilidade de dispensar o trabalhador do comparecimento ao local de serviços;

- Estabelecer política de flexibilidade o princípio da irredutibilidade salarial e a manutenção do emprego, em favor de trabalhadoras de empresas prestadoras de serviços de limpeza de cuidado, para que assistam seus familiares doentes ou

em situação de vulnerabilidade. A infecção pelo coronavírus, em razão do atendimento a medidas oficiais de contenção da pandemia ( artigo 2º e 3º, II, III, da lei 13.979/20);

· Fornecer para trabalhadoras equipamentos de proteção individual, consistente em luvas, máscaras óculos de proteção e álcool a 70% para higienização, quando houver suspeito de pessoa infectada residindo no local da prestação dos serviços e quando não for possível a dispensa do comparecimento, nos termos do item 1, conforme artigo 166 da CLT e § 3º do artigo 5º a, da lei 6.019/74;

· Garantir quando possível que o deslocamento da pessoa que realiza o trabalho doméstico, da trabalhadora ou do trabalhador de empresas prestadoras de serviços de limpeza ou de cuidado, ocorra em horários de pessoas, para evitar a exposição a aglomerações em hipótese e utilização de transporte coletivo de passageiros;

Por conseguinte, é indiscutível que a medida provisória 927/20 e as orientações do Ministério Público do Trabalho, objetivam implementar a proteção do emprego e renda, bem como garantir a proteção do trabalhador doméstico.

## CONCLUSÃO

No Brasil, o trabalho doméstico teve início com a vinda dos escravos trazidos pelos portugueses para que trabalhassem nos engenhos de cana de açúcar e nas casas grandes. Durante muitos anos foram padecentes de segregação pela sociedade e pela lei brasileira. O código civil de 1916 passou a gerir qualquer tipo de locação de serviço ou incluído o trabalho doméstico, após veio também o Decreto 16.107/23 que normatizou a colocação de serviços domésticos. No ano de 1741 foi promulgado o Decreto lei nº 3078 que aos poucos foi introduzindo os direitos trabalhistas a classe. A CLT foi criada no ano de 194, colocando os empregados domésticos em segregação dos quais permaneceram em péssimas condições em posição de instabilidade a mercê dos decretos. No ano de 1988, a constituição federal, partindo da princípio de que todos os indivíduos são iguais perante a Lei, o qual os indivíduos devem ser governados pelas mesmas igualdades e dignidade humana, distinguiu os domésticos dos demais empregados urbanos e rurais. Inicialmente as garantias asseguradas pela constituição foram insignificantes aos domésticos.

No ano 2013 foi aprovada a chamada PEC das domésticas e passou a ser emenda constitucional 72/2013. A Partir daí a emenda tornou os direitos trabalhistas dos domésticos semelhantes aos dos trabalhadores rurais e urbanos garantindo a classe mais de 16 incisos do Art. 7º da CF. Em 2015, no dia 2 junho, entrou em vigor a lei eu veio mudar a história dos domésticos a chamada lei complementar nº150 normatizando categoricamente os direitos e garantias dos empregados domésticos e ainda amplificou extraordinariamente os seus direitos. Notadamente a emenda constitucional nº72/2013 e a lei complementar 150/2015, podem ser consideradas um marco, na conquista dos direitos em favor dos empregados doméstica, pois as normas legislativas contribui grandemente para o término da desigualdade discriminatória social passando ao reconhecimento equiparando os às demais classes de trabalhadores.

Deve-se enfatizar que a lei 150, sobretudo, surgiu com o objetivo principal de oficializar as relações entre empregados e empregadores, não sendo mais admissível juridicamente um contrato amigável. A nova lei trouxe aos domésticos

vários benefícios obrigatórios como o pagamento de horas extras, remuneração da hora que extrapolar o limite permitido ser acrescido com o mínimo cinqüenta por cento do valor da hora normal. O adicional noturno, devendo ser a hora acrescida de vinte por cento do valor da hora normal. Protocolo de ponto para o controle da jornada de trabalho sendo ela respeitada. O respeito aos intervalos intrajornada e interjornada. A obrigatoriedade do depósito de FGTS, INSS e também o seguro obrigatório, dentre outros vários benefícios de direito da classe.

No entanto, após tantos anos de luta para suprimir a desigualdade existente, a lei complementar chegou trazendo consigo a realização de um desejo de todos os trabalhadores domésticos equiparando – os aos rurais e urbanos. Contudo, lamentavelmente pode – se averiguar que ainda existem grandes obstáculos que impedem a cumprimento dos direitos garantidos aos empregados domésticos. Obstáculos culturais dada a herança escravista e o repúdio aqui deixado e institucionais levando em conta a instabilidade notável que causa prejuízo a maioria dos empregados domésticos que são em sua maioria instituído por mulheres pobres e negras com pouco grau de instrução e nenhum poder aquisitivo.

É plausível constatar que mesmo com a vigência da lei das domésticas por si só não foi suficiente para retirar o caráter escravista eu ainda esta tão assinalado nessa profissão, e também não solidifica o respeito e a dignidade tão almejada para a categoria. Para que isso ocorra é imprescindível uma mudança de mentalidade e educação social encarando coerentemente a nova lei e suas normas como algo primordial e justo, lhes assegurando o mínimo de dignidade essencial a qualquer profissão.

Torna – se improrrogável sucumbir a existência de uma cultura conservadorismo no país. Sem dúvida, a nova legislação pode ser considerada uma grande conquista. Entretanto, é vital que essas conquistas devem ser implementadas, e para isso, torna necessário a socialização da informação, tornando – a acessível a todos, sobretudo para as domésticas eu são as que menos tem esses tipos de serviços disponibilizados de quando a possui não conseguem, por em prática por conta da falta de conhecimento suficiente. A fiscalização também é um grande obstáculo para que efetivem os direitos alcançados, uma vez que, a organização jurídica garante a acessibilidade do lar e é nele, na esfera privada, de trabalho domésticos.

Assim sendo, deduz – se que após anos de lutas, o trabalho alicerçado na informalidade. Os empregados domésticos garantiram que o ordenamento jurídico brasileiro lhes asseguravam melhores condições de trabalho com maior dignidade, obtendo melhorias salariais, com salário justo e conseqüentemente um futuro com maior segurança e estabilidade. No entanto a maior dificuldade está no acesso a informação, ao cumprimento das normas e sua fiscalização. É relevante entender que a busca para erradicar a segregação dos domésticos, ainda continua na busca incessante para a conquista dos seus direitos diante uma sociedade enraizada em um passado escravista.

## REFERÊNCIAS

Brasil. **Decreto N°16.10, de 30 de julho de 1923.** Disponível em: Acesso. 20 de out de 2010.

Brasil **Decreto lei n° 3078 de 27 de fev de 1941.** Disponível em :Acesso 20 de out de 2020.

Brasil **Decreto Lei N°5452 de primeiro de maio de 1943.** Disponível em: Acesso 24 de out de 2020.

Brasil **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: Acesso 24 de out de 2020. **Tribunal regional do trabalho. Acórdão em recurso ordinário. Relator Des. Paulo Chaves Correa Filho no Processo 0010578-81 20145.03.0144,4ª T; rel. Des. Júlio Bernardo do Carmo, DJ 16.12.2014.**

Brasil **Lei complementar n°150, de 1° DE JUNHO DE 2015.** Disponível em: Acesso 24 de out de 2020.

**IBGE. Algumas das principais características dos. Trabalhadores domésticos vis a vis a população ocupada 2011.** Disponível em: <[www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimentos/pme\\_nova/princ\\_carac\\_trab\\_dom.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimentos/pme_nova/princ_carac_trab_dom.pdf)> . Acesso em 24.10.2020.

DELGADO, Mauricio Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTR, 2015. Acesso em: 26.10.2020.

OIT. **Suplemento Nacional do Relatório Global 2001.** OIT, Suplemento Nacional do Relatório Global 2007. Acesso em: 02.10.2020.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho.** 15ª Edição. Editora Método. São Paulo 2017. Páginas 341-342. Acesso em: 03.10.2020.

Posocco, Fabrício Sicchierolli. **Dilma sanciona lei que regulamenta PEC das domésticas.** In Blastingnews. 3 de junho de 2015. Disponível em: <<http://br.blastingnews.com/politica/2015/06/dilma-sanciona-lei-regulamenta-pec-das-domesticas-00423435.html>>. Acesso em: 15.09.2020.

ADAD, Cristiane. **Empregado doméstico: Alterações promovidas pela EC 72/2013.** Salvador: Juspodvim 204 p.15. Acesso em: 13.09.2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** 6. ed São Paulo: Saraiva, 2015 p. 208. Acesso em: 20.09.2020.

Portal Brasil. **Trabalhadoras domésticas.** Disponível em:  
<<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2012/trabalhadoras-domesticas>>  
Acesso em: 22.09.2020.

G1.globo.com. **Regulamentação os direitos das domésticas é publicada.**  
Emenda constitucional foi promulgada pelo congresso em abril de 2013; 02/06/2015  
07h40\_ atualizado em 02/06/2015 13h01. Acesso em: 20.09.2020.