



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

JÚLIO CÉSAR PEREIRA SILVA

**OS DIREITOS DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS VISTOS
SOB A ÓTICA DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA E DIGNIDADE DA
PESSOA HUMANA.**

Assis/SP

2015



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

OS DIREITOS DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS VISTOS SOB A ÓTICA DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.

Monografia apresentada ao Departamento do curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis- IMESA e à Fundação Educacional do Município de Assis- FEMA com o requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão do curso.

Orientador: Mauricio Dorácio Mendes

Área de Concentração: Direito do Trabalho

Assis/SP

2015

FICHA CATALOGRÁFICA

SILVA, Júlio César Pereira.

Os Direitos dos Trabalhadores Domésticos Vistos Sob a Ótica do Princípio da Isonomia e Dignidade da Pessoa Humana/ Júlio César Pereira Silva. Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – Assis, 2015.

N de páginas p.

Orientador: Maurício Dorácio Mendes

Trabalho de Conclusão de Curso - Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA.

1. Trabalhador Doméstico. 2. Princípio da Isonomia. 3. Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

CDD: 340
Biblioteca da FEMA.

Assis/SP
2015

OS DIREITOS DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS VISTOS SOB A ÓTICA DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.

JÚLIO CÉSAR PEREIRA SILVA

Monografia apresentada ao Departamento do curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis- IMESA e à Fundação Educacional do Município de Assis- FEMA como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão do curso, analisado pela seguinte banca examinadora.

Orientador: Maurício Dorácio Mendes _____

Analisador (a): _____

Assis/SP

2015

DEDICATÓRIA

À minha maior fonte e musa inspiradora
para que esse trabalho se fizesse e
concluísse: minha mãe.

A todo e cada momento esse trabalho foi
pensado em seus árduos anos de
trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pois sem ele nada seria e nada conseguiria. Nossa força Suprema, em todos os momentos da vida.

Agradeço também a minha família, por sempre me apoiar em minhas decisões, mas especialmente a uma pessoa a quem devo tudo o que sou: minha mãe. Ela é a minha inspiração e força em vencer. Em conseguir cada dia mais e voar cada vez mais alto. Uma batalhadora e vencedora, da qual me orgulho em falar.

Aos meus amigos, por sempre estarem na torcida e vibrando comigo a cada nova conquista. Meus amigos de infância. Os amigos da escola Carolina Burali, onde passei excelentes anos da minha vida. Ao pessoal do Juizado Especial Cível e Criminal da Comarca de Assis – São Paulo, cujos quais me despertaram ainda mais o interesse jurídico. Foi um ano de estágio, no período do ensino médio, mas que me serviu para tomar importantes decisões, que hoje traçam e escrevem o meu presente e futuro. A cada uma dos funcionários deste lugar que nunca exitaram em passar o conhecimento para um bebê que começara a engatinha no mundo do Direito, mostrando o verdadeiro significado da palavra JUSTIÇA.

Aos amigos feitos na Casa Avenida Comércio e Importação LTDA, pois era onde e com quem dividia meu tempo na maior parte do curso. Esse trabalho que deu a oportunidade de pagar os meus estudos, por 4 de 5 anos da faculdade.

E consecutivamente ao Banco Itaú Unibanco SA, onde hoje eu trabalho e tenho a oportunidade de terminar esse tão sonhado curso de Direito, que sem sombra de dúvidas veio a contribuir muito para o meu ingresso nessa respeitada e renomada instituição financeira, sendo o maior banco privado da América Latina. A cada um dos amigos que podem ver eu terminando o curso de Direito e vibram junto comigo em mais essa vitória.

A cada um dos amigos feitos na faculdade, alguns do período diurno e outros do período noturno. A experiência de poder ter estudado com duas turmas foi única. Grandes amizades nasceram nesse período acadêmico, com a certeza de que ficarão para o resto da vida.

A cada um dos professores que tive em toda a minha vida, pois foi cada um deles, desde o maternal até o curso de graduação, que foram umas das maiores inspirações para eu sempre buscar o conhecimento, pois aprendi que podem nos tirar tudo, menos o conhecimento.

Cada um foi fonte de inspiração e profundo conhecimento. A profissão mestre, tão respeitada e admirada por mim, me levou a buscar cada vez mais o conhecimento. Agradeço a cada um por sua contribuição e que um dia essa profissão tenha seu real e merecido reconhecimento conquistado.

Injusto seria, da minha parte, citar nomes. Não o farei, pois cada um sabe da importância que teve nesses cinco anos de faculdade e de uma forma geral, na minha vida.

Fica, portanto, o meu MUITO OBRIGADO, a cada pessoa que contribui para que eu pudesse chegar onde eu cheguei, hoje. Com a certeza de que um futuro promissor me espera.

“O mal da igualdade é que nós só a queremos ter em relação aos nossos superiores.”

Henry Becque

RESUMO

A sociedade vem passando por diversas modificações através dos anos e com isso vários direitos e obrigações se fazem necessários para que uma harmoniosa manutenção de vida seja possível.

Há, também, conflitos de interesses, e são nesses casos onde o Direito deve agir para dar uma solução aos casos.

O Direito abrange das mais diversas áreas de interesses e um deles é o Direito do Trabalho, cujo qual sem ele trabalhadores estariam à margem da própria sorte, não tendo garantia nenhuma e ficando em igualdade aos escravos, que por anos foram tidos como impróprios para poder exigir ou pleitear qualquer direito ou melhoria.

Com o passar dos anos, portanto muito melhorou no tocante ao direito dos trabalhadores, e a cada ano novas conquistas eram celebradas por diversas categorias, mas uma dessas categorias se viu desprotegida ou, tardiamente reconhecida, seja por desconhecimento de direitos ou até mesmo por falta de interesse econômico por parte do Poder Legislativo.

O presente trabalho tem, portanto, a intenção de discutir e demonstrar as dificuldades e conquistas da classe dos trabalhadores domésticos durante os anos, que ainda que tardio, podem se ver a nível equiparado às demais classes, com direitos e deveres equivalentes ao esforço de seus trabalhos.

Palavras Chave: Trabalho, Trabalho Doméstico, Empregado Doméstico

ABSTRACT

The community has been passing through several changes over the years and with it various rights and obligations are necessary for a smooth maintenance of life to be possible.

There are also conflicts of interest, and are in such cases where the law must act to give a solution to the cases.

The law covers the most diverse areas of interest and one of them is the Labour Law, which without it workers were on the margins of themselves, not having any warranty and getting equal to the slaves, whose for years were considered unfit for power demand or claim any right or improvement.

Over the years, some issues has improved in respect the right of workers, and every year new achievements are celebrated by various categories, but one of these categories found himself unprotected or belatedly recognized, either by lack of rights or even for lack economic interest by the Legislature.

This work is therefore intended to discuss and demonstrate the difficulties and domestic workers class achievements over the years, that even late, may be seen at the level equivalent to the other classes, with equal rights and duties to the efforts of its work.

Key words: *work, domestic work, housemaid.*

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	13
2. PRINCÍPIOS	14
2.1 DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA/IGUALDADE.....	14
2.2.Princípio da dignidade da pessoa humana.....	15
3. O EMPREGADO DOMÉSTICO	16
3.1 Conceito de Empregado Doméstico.....	16
3.1.1 De Natureza Contínua.....	16
3.1.2 Da não necessidade de prestar serviços domésticos no ambiente familiar. Erro de semântica.....	17
3.2 Espécies de Empregados Domésticos.....	17
3.2.1 Babás.....	17
3.2.2 Cozinheiros.....	17
3.2.3 Jardineiros.....	17
3.2.4 Passadeiras/lavadeiras.....	17
3.2.5 Piscineiros.....	18
3.2.6 Caseiros.....	18
3.2.7 Cuidadores de idosos	18
3.2.8 Motoristas particulares.....	18
3.2.9 Vigias.....	18
3.2.10 Governanta.....	18
3.3 Conceito de Empregador Doméstico.....	18
3.4 Situação Histórica dos Empregados Domésticos no Brasil.....	18
4. PEC DAS DOMÉSTICAS.....	20
4.1 – Mudanças com a PEC.....	20
4.1.1 O que mudou (LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015).....	20
4.1.2 Vetos.....	35
4.2 Direitos já adquiridos antes da PEC das Domésticas.....	36
4.2.1 Salário mínimo.....	36
4.2.2 Obrigatoriedade do pagamento.....	36
4.2.3 Jornada de trabalho.....	36
4.2.4 Hora extra.....	36

4.2.5 Condições de trabalho.....	36
4.2.6 Respeito às regras e acordos das convenções coletivas.....	36
4.2.7 Proibição de discriminação.....	36
4.2.8 Proibição de discriminação do portador de deficiência.....	36
4.2.9 Proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre.....	37
4.3 Direitos adquiridos com a PEC Das Domésticas.....	37
4.3.1 Adicional noturno.....	37
4.3.2 FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço	37
4.3.3 Indenização em caso de despedida sem justa causa.....	37
4.3.4 Seguro desemprego.....	37
4.3.5 Salário-família.....	37
4.3.6 Auxílio-creche e pré-escola.....	38
4.3.7 Seguro contra acidentes de trabalho.....	38
4.3 Simples Doméstico.....	38
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	39
REFERENCIAS.....	40

1- INTRODUÇÃO

Com o passar dos anos, a classe trabalhadora tem tido diversas conquistas de direitos e deveres, que anseiam por melhores condições de trabalho e para honrar a sua dignidade, enquanto pessoa humana.

E é de extrema importância que essas conquistas nunca se findem, já que a sociedade vive em constante transformação, na qual todos devem se adaptar da melhor forma à elas, para que uma convivência e vivência harmoniosa possa acontecer.

Uma classe trabalhadora, porém, se viu desamparada com o passar dos anos dessas conquistas de direitos e deveres, vindo apenas na segunda década do século XXI a ter significantes discussões sobre sua classe. Sendo essa classe a dos trabalhadores domésticos.

Classe um tanto quanto reprimida na qual, sequer havia discussões significativas sobre o tema e categoria, ficando à margem do esquecimento, perante aos demais, que diuturnamente faziam suas conquistas de categoria.

Mas como não há mal que perdure para sempre, essa classe tão importante para as famílias brasileiras começou a ter seus interesses tratados com certa devida atenção e carinho que sempre dispensaram no seu trabalho.

2- PRINCÍPIOS

2.1- Do Princípio da Isonomia/Igualdade

O Direito está longe de ser uma ciência estática e é bom que não seja.

Ele é uma ciência dinâmica que está em constante mudança, e que deve acompanhar as necessidades das pessoas, já que o homem não vive que não em sociedade.

Um dos principais papéis do Direito é nivelar a sociedade e lutar contra a desigualdade que, por culpa do próprio homem, insiste em assolar a vida humana.

Já disse o pensador Victor Hugo que *“A primeira igualdade é a justiça”*. Tendo essa máxima, portanto, devemos partir da ideia de definição do que seja igualdade para o mundo do Direito.

A própria Constituição Federal Brasileira de 1988, trás, em seu artigo 5º, caput que *“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”*

O renomado dicionário Aurélio, fonte de grande explicação acerca da língua portuguesa nos trás como definição de igualdade *sendo*:

O “Princípio pelo qual todos os cidadãos podem invocar os mesmos direitos: igualdade política, civil. / Uniformidade, continuidade: igualdade de ânimo”, ao passo que o Michaelis complementa: “8 Polít Identidade de condições entre os membros da mesma sociedade. 9 p us Equidade, justiça.”

Tendo essa definição de igualdade, importante é, a partir de agora, partir para a premissa mais abrangente da definição de igualdade, pois igualdade é muito mais do que tratar diferentes membros da mesma forma nivelada; quando vamos falar de um princípio base do Direito que é o Princípio da Isonomia.

Princípio esse que é invocado sempre que é necessário resolver questões de desigualdade.

Princípio da Isonomia, muito além do que apenas tratar de forma igual sujeitos iguais, é, portanto, tratar de forma desigual sujeitos desiguais, na medida de suas desigualdades. Isso se fala, uma vez que a deve buscar mais que apenas a igualdade formal, mas principalmente, a igualdade material, e Nelson Nery Junior, em Princípios do Processo na Constituição Federal, página 112, diz sobre tal princípio: *“Dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades.”* (NERY JUNIOR, 2013, p.112)

Ainda dispõe a respeito do mesmo princípio:

Por isso é que são constitucionais dispositivos legais discriminadores, quando desigualem corretamente os desiguais, dando-lhes

tratamentos distintos; e são inconstitucionais os dispositivos legais discriminadores, quando desigalam incorretamente os desiguais, dando-lhes tratamentos distintos. Deve buscar-se na norma ou no texto legal a razão da discriminação: se justa, o dispositivo é constitucional; se injusta, é inconstitucional. (NERY JUNIOR, 2013, p.112)

Tal princípio, que visto dessa forma abrangente e irrestrita pode causar até uma estranheza por alguns, mas que na prática nada mais é do que o verdadeiro significado de justiça.

A exemplo ilustrativo e explicativo, tomemos o caso de uma empresa de pequeno porte. Essa empresa jamais suportaria uma carga tributária demasiada, sendo que ela é de pequeno porte e não está no mesmo pé que grandes empresas e negócios. Então, dá-se a essa pequena empresa ou negócio um incentivo fiscal; os tributos pagos por essa será bem menor do que os cobrado às grandes, pois caso contrário ela fecharia em seu primeiro mês de funcionamento.

E assim sendo com a pessoa jurídica, também deve ser com a pessoa física, a qual havendo algum caráter de disparidade, desigualdade, situação de desnível o Princípio da Isonomia deve se fazer presente para tratar de forma desigual os desiguais, já que em pé de extrema e restrita igualdade esses ficariam em desvantagem.

2.2- Dignidade da Pessoa Humana

Todo direito é feito pelo homem e para o homem. Ele é o fim do Direito, independente de qualquer diferença existente, devendo essa área das ciências sociais e humana erradicar qualquer preconceito existente.

O papel do Estado é dar condições para que as pessoas se tornem dignas, e por isso a Constituição Federal de 1988 coloca esse tão precioso princípio, não como direito fundamental, mas sim como um Fundamento da República Federativa do Brasil, sendo a sociedade o fim desse fundamento.

Diz-se, portanto, de um dos princípios basilares do ordenamento jurídico, chamado de Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Alexandre de Moraes explica brilhantemente o que vem a ser o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana:

A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessário a estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos. (MORAES, 2003, p.50)

Destrinchando o tema, dignidade da pessoa humana vem para dar a todas e a cada pessoa sua proteção enquanto em sociedade. Para que o direito de um não se sobressaia ao outro. Que um ser não seja menosprezado perante os demais. Que um sujeito tenha seus direitos sejam garantidos a risca, independente de qualquer diferenciação sua, pois enquanto pessoa humana tem a sua dignidade a ser zelada.

3- O empregado doméstico

3.1- Conceito de Empregado Doméstico

A Lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972, dispõe sobre a profissão de empregados doméstico:

“Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial...” Livro CLT 1.000 Perguntas e Respostas, 4ª Edição, ED. Saraiva, Luciano Viveiros e João Batista dos Santos, Pág. 532.

Para o professor e especialista em Direito do Trabalho, Ricardo Pereira de Freitas Guimarães, um ponto importante a ser destacado é da extrema necessidade de preencher 5 (cinco) requisitos básicos para ser um trabalhador doméstico, sendo:

- Habitualidade: a prestação dos serviços não pode ocorrer de forma descontínua, ou seja, com afastamentos temporários razoáveis, fragmentação dos períodos de trabalho. Deve haver, no caso de empregados domésticos, pelo menos uma escala de três dias da semana com horários e dias iguais. Por exemplo: segunda, quarta e sexta, das 8h às 17h;
- Subordinação: receber ordens diretas e seguir normas determinadas pelo empregador.
- Onerosidade: receber um salário mensal acordado previamente com o empregador;
- Pessoaalidade: o trabalhador presta seus serviços pessoalmente a terceiros, exercendo atividade direta sem poder delegá-la a outras pessoas;
- Ser pessoa natural: pessoa física e não jurídica. Ou seja, é proibida a figura do "PJ" (trabalhador que abre uma microempresa para prestar serviços ao empregador).

Importante sendo, ainda, ressaltar dois pontos: de natureza contínua e, consecutivamente, no âmbito residencial. Pontos nos quais serão tratados logo à seguir.

3.1.1- De Natureza Contínua

O trabalhador de prestar serviços por mais de três dias no ambiente familiar, deverá ser considerado trabalhador doméstico.

A jurisprudência acredita em vínculo empregatício, apenas para aqueles trabalhadores que realizam trabalhos por três ou mais vezes por semana, não fazendo portando uma diarista jus aos mesmos direitos dos empregados domésticos, já que não tem a habitualidade.

3.1.2 Da não necessidade de prestar serviços domésticos no ambiente familiar. Erro de semântica.

Erroneamente tal dispositivo de lei classifica os trabalhadores domésticos como os que prestam serviços no âmbito RESIDENCIAL das famílias. Tal erro se deve à semântica, pois diversos doutrinadores defendem que o empregado doméstico não presta somente serviços no âmbito familiar, mas também para o âmbito familiar, tais quais os motoristas.

A exemplificar com:

“... se pode dizer incorreto quando o artigo 1º da Lei 5.859/72 determina que o serviço deve ser prestado no âmbito residencial, pois o motorista não presta serviços no ambiente residencial, mas externamente para o ambiente residencial. Assim deve-se empregar a expressão para o ambiente residencial” (Martins, 2011 p. 148)

Portanto, os motoristas não prestam serviços no ambiente familiar, mas para o ambiente familiar.

3.2- Espécies de empregados domésticos

Com a Emenda Constitucional 72, conhecida como PEC das Domésticas, que entrou em vigor em 3 de abril de 2013, gerou uma série de discussões de quem viria a ser os empregados domésticos.

Podem ser definidos, portanto, nas seguintes categorias a seguir.

3.2.1- Babás

Essas profissionais auxiliam os pais na criação e cuidado dos filhos.

3.2.2- Cozinheiros

É considerado aquele profissional que se dedica à confecção de alimentos e das refeições no ambiente familiar.

3.2.3 Jardineiros

É o profissional responsável pela cultivação e cuidado da jardinagem/jardim.

3.2.4- Passadeiras/lavadeiras

Passadeiras e lavadeiras são as profissionais, consecutivamente, responsáveis por lavar e passar as roupas da família.

3.2.5- Piscineiros

São piscineiros os responsáveis pela manutenção e limpeza das piscinas do ambiente familiar.

3.2.6- Caseiros

É caseiro o responsável em cuidar da casa da família, na sua presença ou ausência.

3.2.7- Cuidadores de idosos

São cuidadores de idosos os acompanhantes que cuidam da higiene pessoal, alimentação, medicação de rotina e demais cuidados necessários para o cuidado de pessoas idosas.

3.2.8- Motoristas particulares

Se encaixam como empregado doméstico, aquele motorista que presta serviços no âmbito familiar, transportando a família ou fazendo algum serviço sem cunho financeiro. Fora isso, o motorista já não se caracteriza mais como empregado doméstico.

3.2.9- Vigias

Diferentemente de vigilante e segurança, os vigias são contratados pelas famílias para apenas fazer o papel de observação e fiscalização do local contratado.

3.2.10- Governanta

Governanta é a administradora do lar de uma família. Uma função de extrema confiança, costuma fazer parte do ambiente familiar por vários anos.

3.3- Conceito de Empregador Doméstico

Embora a Lei 5.859/72, não venha a definir e conceituar o empregador doméstico, o artigo 15, inciso II, da Lei nº 8.212/91 esclarece ser ninguém mais é do que a pessoa física ou família que admite o trabalhador doméstico, a fim de exercer serviços de natureza não lucrativa e contínua, em seu âmbito residencial.

3.4- Situação Histórica dos Empregados Domésticos no Brasil

Até os anos 1930 os empregados tinham poucos Direitos no Brasil, mais especificamente no ano de 1923, quando o decreto 16.107, veio pela primeira vez regulamentar o trabalho dessa categoria no Brasil.

Anteriormente a esta data, tais empregados eram tratados no Código Civil, na sessão de Locação de Serviços

No ano de 1941, o Decreto Lei 3.078, veio conceituar o que era empregado doméstico, sendo “o que prestava serviços em residências particulares mediante remuneração”.

Em 1943, a clara e gritante diferenciação no tocante aos empregados domésticos veio no Decreto Lei 5.452 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), na qual em seu artigo 7º, alínea a, na qual rezava a inaplicabilidade de seus preceitos aos empregados domésticos. Claro, era, portanto que a classe trabalhadora dos empregados domésticos fora posta como uma classe abaixo das outras existentes. Uma classe de subtrabalhadores, subempregados.

Passados quase trinta anos, em 11 de dezembro de 1972, a Lei 5.859, regulada pelo Decreto 71.885, de 9 de março de 1973 regulou a situação do empregado doméstico no Brasil. Lei esta que passou por algumas transformações, após a Constituição de 1988, para adequar tal classe, ainda que pouco, a real situação sobrevivida.

Durante o Estado Novo, em 1º de maio de 1943, Getúlio Vargas considerado o Pai dos Trabalhadores promulgou a CLT, vindo a reconhecer e conceder direitos aos trabalhadores brasileiros, que por décadas trabalharam à luz da própria sorte.

Porém uma classe não fora totalmente beneficiada com tal prerrogativa. Sendo a classe dos trabalhadores domésticos, esquecida, propositalmente ou não, dos benefícios da Consolidação das Leis do Trabalho. Consolidação esta que deveria trazer igualdade a todos os trabalhadores brasileiros, sem qualquer distinção.

Esses trabalhadores, que dedicam por alguns anos, e outros por décadas suas vidas à famílias, fazendo parte do próprio ambiente familiar e se tornando parte deles devem ter seus direitos, mesmo que tardios, reconhecidos pela legislação brasileira, já que são tão trabalhadores como os demais.

Ousadia ou não, comparar tal situação com a dos escravos não é exagero, uma vez que a Abolição da Escravatura só foi promulgada quando a situação da realeza portuguesa no Brasil, perante aos negros não se sustentava mais, quando todos os outros países já os haviam libertados. E o mesmo acontece com os empregados domésticos brasileiros, que clamam por direitos iguais.

É inadmissível que nos dias que hoje tal desigualdade ainda aconteça, e situações que ainda podemos ver claramente em leis federais, como a que os empregados domésticos não têm direito às horas extras, pois não se lhes aplica o inciso XIII, do Art. 7º., da CF, que fixa a duração do trabalho em oito

horas diárias e 44 horas semanais. Uma discriminação em própria Constituição Federal? Para todos que quiserem ver. Seria então exagero comparar tal classe trabalhadora à dos escravos? Obvio que não. A não ser pelos olhos dos legisladores que até o ano de 2013 não haviam promulgado nenhuma lei para amparar tamanha desigualdade e desrespeito ao trabalhador doméstico, que nada deve em competência aos demais.

Pela lei Lei n. 11.324, que data de 2006, podemos perceber mais claramente o quão retrogrado tem sido esse reconhecimento, ao qual estendeu para 30 dias o período de férias do empregado doméstico (Art. 5o.), que antes era de 20 dias úteis.

4- Pec das domésticas

A Emenda Constitucional conhecida como “PEC das Domésticas”, veio para ampliar os direitos dos empregados domésticos. Veio de fato mudar o cenário dos direitos desses trabalhadores.

De autoria de Romero Jucá, foi promulgada em 2 de abril de 2013.

4.1- Mudanças com a PEC

4.1.1- O que mudou

No dia 1 de junho do ano de 2015, a presidente Dilma Rousseff, sancionou a lei complementar n. 150 que regulamenta a Emenda Constitucional, que passou a garantir novos direitos aos trabalhadores domésticos, porém com vetos, publicada em 02 de junho de 2015.

LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

CAPÍTULO I

DO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO

Art. 1º- Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

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

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.

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 (dezesesseis) 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.

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.

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.

Art. 6º – Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, 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 termo do contrato.

Art. 7º – Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, o empregado 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.

Parágrafo único. A indenização não poderá exceder aquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

Art. 8º – Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4o, não será exigido aviso prévio.

Art. 9º – A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo empregado ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e, quando for o caso, os contratos previstos nos incisos I e II do art. 4o.

Art. 10º – É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

1º – A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5o do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e o art. 9o da Lei no 605, de 5 de janeiro de 1949.

2º – (VETADO).

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.

Art. 12. É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.

Art. 13. É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.

1º – Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia.

2º – Em caso de modificação do intervalo, na forma do § 1º, é obrigatória a sua anotação no registro diário de horário, vedada sua prenotação.

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.

Art. 15. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho deve haver período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Art. 16. É devido ao empregado doméstico descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além de descanso remunerado em feriados.

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.

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.

Art. 19. Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplicam as Leis no 605, de 5 de janeiro de 1949, no 4.090, de 13 de julho de 1962, no 4.749, de 12 de agosto de 1965, e no 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e, subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.

Parágrafo único. A obrigação prevista no art. 4º da Lei no 7.418, de 16 de dezembro de 1985, poderá ser substituída, a critério do empregador, pela concessão, mediante recibo, dos valores para a aquisição das passagens necessárias ao custeio das despesas decorrentes do deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Art. 20. O empregado doméstico é segurado obrigatório da Previdência Social, sendo-lhe devidas, na forma da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, as prestações nela arroladas, atendido o disposto nesta Lei e observadas as características especiais do trabalho doméstico.

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.

Art. 23. Não havendo prazo estipulado no contrato, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindi-lo deverá avisar a outra de sua intenção.

1º – O aviso prévio será concedido na proporção de 30 (trinta) dias ao empregado que conte com até 1 (um) ano de serviço para o mesmo empregador.

2 – Ao aviso prévio previsto neste artigo, devido ao empregado, serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

3º – A falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período ao seu tempo de serviço.

4º – A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

5º – O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

Art. 24. O horário normal de trabalho do empregado durante o aviso prévio, quando a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único. É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas no caput deste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 7 (sete) dias corridos, na hipótese dos §§ 1º e 2º do art. 23.

Art. 25. A empregada doméstica gestante tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos da Seção V do Capítulo III do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.

Parágrafo único. A confirmação do estado de gravidez durante o curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea “b” do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

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.

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.

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.

CAPÍTULO II

DO SIMPLES DOMÉSTICO

Art. 31. É instituído o regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico (Simples Doméstico), que deverá ser regulamentado no prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar da data de entrada em vigor desta Lei.

Art. 32. A inscrição do empregador e a entrada única de dados cadastrais e de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais no âmbito do Simples Doméstico dar-se-ão mediante registro em sistema eletrônico a ser disponibilizado em portal na internet, conforme regulamento.

Parágrafo único. A impossibilidade de utilização do sistema eletrônico será objeto de regulamento, a ser editado pelo Ministério da Fazenda e pelo agente operador do FGTS.

Art. 33. O Simples Doméstico será disciplinado por ato conjunto dos Ministros de Estado da Fazenda, da Previdência Social e do Trabalho e Emprego que disporá sobre a apuração, o recolhimento e a distribuição dos recursos recolhidos por meio do Simples Doméstico, observadas as disposições do art. 21 desta Lei.

1º – O ato conjunto a que se refere o caput deverá dispor também sobre o sistema eletrônico de registro das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais e sobre o cálculo e o recolhimento dos tributos e encargos trabalhistas vinculados ao Simples Doméstico.

2º – As informações prestadas no sistema eletrônico de que trata o § 1º:

I – têm caráter declaratório, constituindo instrumento hábil e suficiente para a exigência dos tributos e encargos trabalhistas delas resultantes e que não tenham sido recolhidos no prazo consignado para pagamento; e

II – deverão ser fornecidas até o vencimento do prazo para pagamento dos tributos e encargos trabalhistas devidos no Simples Doméstico em cada mês, relativamente aos fatos geradores ocorridos no mês anterior.

3º – O sistema eletrônico de que trata o § 1º deste artigo e o sistema de que trata o caput do art. 32 substituirão, na forma regulamentada pelo ato conjunto previsto no caput, a obrigatoriedade de entrega de todas as informações, formulários e declarações a que estão sujeitos os empregadores domésticos, inclusive os relativos ao recolhimento do FGTS.

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.

1º – As contribuições, os depósitos e o imposto arrolados nos incisos I a VI incidem sobre a remuneração paga ou devida no mês anterior, a cada empregado, incluída na remuneração a gratificação de Natal a que se refere a Lei no 4.090, de 13 de julho de 1962, e a Lei no 4.749, de 12 de agosto de 1965.

2º – A contribuição e o imposto previstos nos incisos I e VI do caput deste artigo serão descontados da remuneração do empregado pelo empregador, que é responsável por seu recolhimento.

3º – O produto da arrecadação das contribuições, dos depósitos e do imposto de que trata o caput será centralizado na Caixa Econômica Federal.

4º – A Caixa Econômica Federal, com base nos elementos identificadores do recolhimento, disponíveis no sistema de que trata o § 1º do art. 33, transferirá para a Conta Única do Tesouro Nacional o valor arrecadado das contribuições e do imposto previstos nos incisos I, II, III e VI do caput.

5º – O recolhimento de que trata o caput será efetuado em instituições financeiras integrantes da rede arrecadadora de receitas federais.

6º – O empregador fornecerá, mensalmente, ao empregado doméstico cópia do documento previsto no caput.

7º – O recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, e a exigência das contribuições, dos depósitos e do imposto, nos valores definidos nos incisos I a VI do caput, somente serão devidos após 120 (cento e vinte) dias da data de publicação desta Lei.

Art. 35. O empregador doméstico é obrigado a pagar a remuneração devida ao empregado doméstico e a arrecadar e a recolher a contribuição prevista no inciso I do art. 34, assim como a arrecadar e a recolher as contribuições, os depósitos e o imposto a seu cargo discriminados nos incisos II, III, IV, V e VI do caput do art. 34, até o dia 7 do mês seguinte ao da competência.

1º – Os valores previstos nos incisos I, II, III e VI do caput do art. 34 não recolhidos até a data de vencimento sujeitar-se-ão à incidência de encargos legais na forma prevista na legislação do imposto sobre a renda.

2º – Os valores previstos nos incisos IV e V, referentes ao FGTS, não recolhidos até a data de vencimento serão corrigidos e terão a incidência da respectiva multa, conforme a Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990.

CAPÍTULO III

DA LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA E TRIBUTÁRIA

Art. 36. O inciso V do art. 30 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art.30.....

.....

V – o empregador doméstico é obrigado a arrecadar e a recolher a contribuição do segurado empregado a seu serviço, assim como a parcela a seu cargo, até o dia 7 do mês seguinte ao da competência;

.....” (NR)

Art. 37. A Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art.18.....

.....

1º – Somente poderão beneficiar-se do auxílio-acidente os segurados incluídos nos incisos I, II, VI e VII do art. 11 desta Lei.

.....” (NR)

“Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

.....” (NR)

“Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento.

.....

2º – A empresa ou o empregador doméstico poderão requerer a não aplicação do nexo técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso, com efeito suspensivo, da empresa, do empregador doméstico ou do segurado ao Conselho de Recursos da Previdência Social.” (NR)

“Art. 22. A empresa ou o empregador doméstico deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

.....” (NR)

“Art. 27. Para cômputo do período de carência, serão consideradas as contribuições:

I – referentes ao período a partir da data de filiação ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), no caso dos segurados empregados, inclusive os domésticos, e dos trabalhadores avulsos;

II – realizadas a contar da data de efetivo pagamento da primeira contribuição sem atraso, não sendo consideradas para este fim as contribuições recolhidas com atraso referentes a competências anteriores, no caso dos segurados contribuinte individual, especial e facultativo, referidos, respectivamente, nos incisos V e VII do art. 11 e no art. 13.” (NR)

“Art. 34. No cálculo do valor da renda mensal do benefício, inclusive o decorrente de acidente do trabalho, serão computados:

I – para o segurado empregado, inclusive o doméstico, e o trabalhador avulso, os salários de contribuição referentes aos meses de contribuições devidas, ainda que não recolhidas pela empresa ou pelo empregador doméstico, sem prejuízo da respectiva cobrança e da aplicação das penalidades cabíveis, observado o disposto no § 5º do art. 29-A;

II – para o segurado empregado, inclusive o doméstico, o trabalhador avulso e o segurado especial, o valor mensal do auxílio-acidente, considerado como salário de contribuição para fins de concessão de qualquer aposentadoria, nos termos do art. 31;

.....” (NR)

“Art. 35. Ao segurado empregado, inclusive o doméstico, e ao trabalhador avulso que tenham cumprido todas as condições para a concessão do benefício pleiteado, mas não possam comprovar o valor de seus salários de contribuição no período básico de cálculo, será concedido o benefício de valor mínimo, devendo esta renda ser recalculada quando da apresentação de prova dos salários de contribuição.” (NR)

“Art. 37. A renda mensal inicial, recalculada de acordo com o disposto no art. 35, deve ser reajustada como a dos benefícios correspondentes com igual data de início e substituirá, a partir da data do requerimento de revisão do valor do benefício, a renda mensal que prevalecia até então.” (NR)

“Art. 38. Sem prejuízo do disposto no art. 35, cabe à Previdência Social manter cadastro dos segurados com todos os informes necessários para o cálculo da renda mensal dos benefícios.” (NR)

“Art. 63. O segurado empregado, inclusive o doméstico, em gozo de auxílio-doença será considerado pela empresa e pelo empregador doméstico como licenciado.

.....” (NR)

“Art. 65. O salário-família será devido, mensalmente, ao segurado empregado, inclusive o doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados nos termos do § 2o do art. 16 desta Lei, observado o disposto no art. 66.

.....” (NR)

“Art.67.....

Parágrafo único. O empregado doméstico deve apresentar apenas a certidão de nascimento referida no caput.” (NR)

“Art. 68. As cotas do salário-família serão pagas pela empresa ou pelo empregador doméstico, mensalmente, junto com o salário, efetivando-se a compensação quando do recolhimento das contribuições, conforme dispuser o Regulamento.

1º – A empresa ou o empregador doméstico conservarão durante 10 (dez) anos os comprovantes de pagamento e as cópias das certidões correspondentes, para fiscalização da Previdência Social.

.....” (NR)

Art. 38. O art. 70 da Lei no 11.196, de 21 de novembro de 2005, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art.70.....

I –

.....

d) até o dia 7 do mês subsequente ao mês de ocorrência dos fatos geradores, no caso de pagamento de rendimentos provenientes do trabalho assalariado a empregado doméstico; e

e) até o último dia útil do segundo decêndio do mês subsequente ao mês de ocorrência dos fatos geradores, nos demais casos;

.....” (NR)

CAPÍTULO IV

DO PROGRAMA DE RECUPERAÇÃO PREVIDENCIÁRIA DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS (REDOM)

Art. 39. É instituído o Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos (Redom), nos termos desta Lei.

Art. 40. Será concedido ao empregador doméstico o parcelamento dos débitos com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) relativos à contribuição de que tratam os arts. 20 e 24 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, com vencimento até 30 de abril de 2013.

1º – O parcelamento abrangerá todos os débitos existentes em nome do empregado e do empregador, na condição de contribuinte, inclusive débitos inscritos em dívida ativa, que poderão ser:

I – pagos com redução de 100% (cem por cento) das multas aplicáveis, de 60% (sessenta por cento) dos juros de mora e de 100% (cem por cento) sobre os valores dos encargos legais e advocatícios;

II – parcelados em até 120 (cento e vinte) vezes, com prestação mínima no valor de R\$ 100,00 (cem reais).

2º – O parcelamento deverá ser requerido no prazo de 120 (cento e vinte) dias após a entrada em vigor desta Lei.

3º – A manutenção injustificada em aberto de 3 (três) parcelas implicará, após comunicação ao sujeito passivo, a imediata rescisão do parcelamento e, conforme o caso, o prosseguimento da cobrança.

4º – Na hipótese de rescisão do parcelamento com o cancelamento dos benefícios concedidos:

I – será efetuada a apuração do valor original do débito, com a incidência dos acréscimos legais, até a data de rescisão;

II – serão deduzidas do valor referido no inciso I deste parágrafo as parcelas pagas, com a incidência dos acréscimos legais, até a data de rescisão.

Art. 41. A opção pelo Redom sujeita o contribuinte a:

I – confissão irrevogável e irretratável dos débitos referidos no art. 40;

II – aceitação plena e irretratável de todas as condições estabelecidas;

III – pagamento regular das parcelas do débito consolidado, assim como das contribuições com vencimento posterior a 30 de abril de 2013.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 42. É de responsabilidade do empregador o arquivamento de documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, enquanto essas não prescreverem.

Art. 43. O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho.

Art. 44. A Lei no 10.593, de 6 de dezembro de 2002, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 11-A:

“Art. 11-A. A verificação, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do domicílio do empregador, dependerá de agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador.

1º – A fiscalização deverá ter natureza prioritariamente orientadora.

2º – Será observado o critério de dupla visita para lavratura de auto de infração, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

3º – Durante a inspeção do trabalho referida no caput, o Auditor-Fiscal do Trabalho far-se-á acompanhar pelo empregador ou por alguém de sua família por este designado.”

Art. 45. As matérias tratadas nesta Lei Complementar que não sejam reservadas constitucionalmente a lei complementar poderão ser objeto de alteração por lei ordinária.

Art. 46. Revogam-se o inciso I do art. 3o da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, e a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972.

Art. 47. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 1º de junho de 2015; 194º da Independência e 127º da República.

DILMA ROUSSEFF

Marivaldo de Castro Pereira

Tarcísio José Massote de Godoy

Manoel Dias

Carlos Eduardo Gabas

Miguel Rossetto

Giovanni Benigno Pierre da Conceição Harvey

Eleonora Menicucci de Oliveira

Este texto não substitui o publicado no DOU de 2.7.2015

4.1.2- Vetos

Foram dois vetos do trecho da Lei, sendo eles:

A possibilidade de estender o regime de horas previsto na lei, de 12 horas trabalhadas por 36 de descanso a trabalhadores de outras categorias, como os vigilantes.

O veto se deu, porque a presidenta entendeu se tratar de matéria estranha ao objeto do projeto de lei.

A presidente também vetou a possibilidade de argumentar "violação de fato ou circunstância íntima do empregador ou da família" como razão para demissão do empregado doméstico por justa causa.

Em sua decisão, a presidenta Dilma Rousseff entendeu que esse trecho daria margem à fraudes, por ser amplo e impreciso, o que traria insegurança ao trabalhador.

4.2- Direitos já adquiridos antes da PEC das Domésticas

Desde 2013, 9 eram os direitos já conquistados pelos empregados domésticos, sendo eles:

4.2.1- Salário mínimo

O empregado doméstico faz jus a não receber menos do que um salário mínimo ao mês (hoje em R\$ 788), inclusive a quem recebe remuneração variável;

4.2.2- Obrigatoriedade do pagamento

O pagamento do salário é garantido por lei, portanto o patrão não poderá deixar de pagar o salário, sob hipótese alguma;

4.2.3- Jornada de trabalho

A jornada de trabalho é de 8 horas diárias e 44 horas semanais;

4.2.4- Hora extra

Hora extra (as primeiras 40 horas devem ser pagas em dinheiro para o trabalhador. A partir daí, cada hora extra deve ser compensada com folga ou redução da jornada em até um ano);

4.2.5- Condições de trabalho

Exige-se que o trabalhador tenha direito a trabalhar em local onde sejam observadas todas as normas de higiene, saúde e segurança;

4.2.6- Respeito às regras e acordos das convenções coletivas

O empregador tem que respeitar regras e acordos estabelecidos em convenções coletivas;

4.2.7- Proibição de discriminação

É terminante proibida a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil;

4.2.8- Proibição de discriminação do portador de deficiência

Proíbe-se, também a discriminação em relação ao portador de deficiência;

4.2.9- Proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre.

Não é permitido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre ao trabalhador menor de 16 anos.

4.3- Direitos adquiridos com a PEC Das Domésticas

Porém, com a promulgação da Lei que veio regulamentar a PEC dos Empregados Domésticos, essa categoria passou de vez, mesmo que tardio, a conquistar esses tão esperados direitos:

4.3.1- Adicional noturno

Ficou definido como trabalho noturno, aquele que for realizado entres às 22h e 5h. A hora do trabalho noturno deve ser computada como de 52,5 minutos – ou seja, cada hora noturna sofre a redução de 7 minutos e 30 segundos ou ainda 12,5% sobre o valor da hora diurna. A remuneração do trabalho noturno deverá ter acréscimo de 20% sobre o valor da hora diurna.

4.3.2- FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

À partir de então, torna-se obrigatória o recolhimento de 8% do salário pelo empregador, o que era opcional e poucos eram os empregados que gozavam dessa prioridade.

4.3.3- Indenização em caso de despedida sem justa causa

O empregador deve depositar, mensalmente, 3,2% do valor recolhido de FGTS em uma espécie de poupança que deverá ser usada para o pagamento da multa dos 40% de FGTS que hoje o trabalhador tem direito quando é demitido sem justa causa. Se o trabalhador for demitido por justa causa, ele não tem direito a receber os recursos da multa e a poupança fica para o empregador.

4.3.4- Seguro desemprego

O seguro desemprego poderá ser pago durante no máximo três meses. O texto da Câmara previa o pagamento por cinco meses, assim como ocorre com os demais trabalhadores.

Tem direito ao seguro o trabalhador que for demitido sem justa causa. Se ele pedir demissão ou for dispensado porque desrespeitou regras, descumpriu horários, faltou sem explicar, não poderá receber o benefício.

Se o trabalhador for demitido novamente, ele terá que esperar um ano e quatro meses depois da última demissão para pedir o seguro-desemprego.

4.3.5- Salário-família

O texto também dá direito a este benefício pago pela Previdência Social. O trabalhador avulso com renda de até R\$ 725,02 ganha hoje R\$ 37,18, por filho

de até 14 anos incompletos ou inválido. Quem ganha acima de R\$ 1.089,72, tem direito a R\$ 26,20 por filho.

4.3.6- Auxílio-creche e pré-escola

O pagamento de auxílio-creche dependerá de convenção ou acordo coletivo entre sindicatos de patrões e empregadas. Atualmente, toda empresa que possua estabelecimentos com mais de 30 empregadas mulheres com idade superior a 16 anos deve pagar o auxílio. É um valor que a empresa repassa às funcionárias que são mães, de forma a não ser obrigada a manter uma creche.

4.3.7- Seguro contra acidentes de trabalho

Os empregados domésticos passam a ser cobertos pelo seguro contra acidente de trabalho, respeitando as regras da previdência.

A contribuição para essa finalidade é de 0,8%, e deve ser paga pelo empregador.

4.3- Simples Doméstico

À partir do dia 1 de outubro do ano de 2015, começou a funcionar o Simples Doméstico, que é um formulário único de pagamento dos empregados domésticos, pensado para simplificar a contribuição para os patrões e empregados domésticos. O cadastro é feito somente pela internet, pelo site *eSocial*.

A primeira etapa é o registro do patrão, que precisa do CPF e dos recibos de entrega das declarações do Imposto de Renda de 2014 e 2015. O segundo passo é o registro do empregado, que precisa do CPF, dados pessoais e do código do Número de Identificação Social (NIS). É possível também usar o número de inscrição na Previdência Social, o NIT, o número do PIS-PASEP ou ainda o do SUS. O cadastro também pede o número da carteira de trabalho, o dia da admissão e a data de opção pelo FGTS.

O site gera uma guia única de pagamento e já trás o cálculo do FGTS (8% dos rendimentos), do INSS (8% do salário do doméstico), do seguro contra acidente de trabalho (0,8% do salário) e do fundo para demissão sem justa causa (3,2% do salário).

Sendo o vencimento todo dia sete, mas se for feriado ou fim de semana, o pagamento deve ser feito até a véspera.

5- CONSIDERAÇÕES FINAIS

Claro é, da morosidade na conquista dos empregados domésticos brasileiros de seus direitos equiparados a tantas outras classes.

Sábio Rui Barbosa ao dizer, em Oração aos Moços que “... *justiça atrasada não é justiça, senão injustiça qualificada e manifesta*”. Verdade esta expressa com a PEC dos Empregados Domésticos. Louvável em sua boa vontade de trazer direitos à essa digna classe, porém devemos nos atentar ao tempo que demorou para que isso acontecesse. E ainda fazer a pergunta: “O que mais há de injusto e que virou quase que institucional?”. Deve-se refletir além do superficial.

Infelizmente, no Brasil, costuma-se ter prioridade pelos legisladores apenas aquilo que trás algum interesse de cunho econômico. Mas que interesse econômico há em dar aos empregados domésticos o que lhes deveria ser de direito? Não causaria mais desempregos? O sistema suportaria a carga tributária dessa parcela trabalhista? Muitas são as questões que envolvem as discussões a respeito do tema. Porém a justiça, mesmo que tardia, prevaleceu. Hoje, pais e mães de família comemoram seus direitos adquiridos e sentem-se aliviados. Sentem-se como um trabalhador como qualquer outro. Com, muito mais do que apenas obrigações, agora tem direitos a exigir e pleitear.

Estão, agora, protegidos pela lei, onde prevaleceu o Princípio da Isonomia e, sobretudo, a Dignidade da Pessoa Humana.

Saíram da margem de subtrabalhadores e, de certa forma, subiram de categoria. Sendo metafórico, receberam uma promoção de cargo e, agora, têm muito que comemorar.

6- Referências

LENZA, Pedro. —Direitos e Garantias Fundamentais.” In: Direito Constitucional Esquematizado. 16 ed. Ver. Atual. Ampl. São Paulo: Saraiva: 2012.

MORAES, Alexandre de. Direito **constitucional** / **Alexandre de Moraes** – 13. ed. - São Paulo : Atlas, 2003.

NERY JUNIOR, Nelson. **Princípios do processo na Constituição Federal: (processo civil, penal e administrativo)**, 11ª Ed, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.

Sites:

Cartilha do trabalhador doméstico:

_____. Cartilha explica como ficam os novos direitos dos trabalhadores domésticos . Disponível em <http://economia.estadao.com.br/noticias/economia-geral,cartilha-explica-como-ficam-os-novos-direitos-dos-trabalhadores-domesticos,151726,0.htm>. Acesso em 05 de agosto de 2014.

_____. Equiparação dos direitos dos empregados domésticos. Disponível em http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12610

_____. Dilma sanciona nova lei para empregado doméstico. Disponível em <http://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2015/06/02/dilma-sanciona-nova-lei-para-empregado-domestico-veja-o-que-mudou.htm>. Acesso em 13 de agosto de 2015.

_____. **Dúvidas sobre PEC das Domésticas. Disponível em <http://g1.globo.com/economia/seu-dinheiro/noticia/2015/06/pec-das-domesticas-leia-perguntas-e-respostas-e-tire-suas-duvidas-sancionado.html>. Acesso em 21 de julho de 2015.**

_____. **Simple Doméstico. <http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2015/10/especialista-tira-duvidas-sobre-o-simples-domestico.html>. Acesso em 02 de outubro de 2015.**