

**INSTITUTO VALE DO CRICARÉ  
FACULDADE VALE DO CRICARÉ  
CURSO DE DIREITO**

**JOSIANE PINTO MAZER**

**A APLICAÇÃO ANALÓGICA DO DIREITO AO ADICIONAL DE  
PRONTIDÃO AO EMPREGADO DOMÉSTICO QUALIFICADO COMO  
BABÁ E CUIDADOR DE IDOSOS**

**SÃO MATEUS  
2015**

**JOSIANE PINTO MAZER**

**A APLICAÇÃO ANALÓGICA DO DIREITO AO ADICIONAL DE PRONTIDÃO AO EMPREGADO DOMÉSTICO QUALIFICADO COMO BABÁ E CUIDADOR DE IDOSOS**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de direito da Faculdade Vale do Cricaré, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.  
Orientador: Prof. Daniel Salume**

**SÃO MATEUS**

**2015**

**JOSIANE PINTO MAZER**

**A APLICAÇÃO ANALÓGICA DO DIREITO AO ADICIONAL DE PRONTIDÃO AO EMPREGADO DOMÉSTICO QUALIFICADO COMO BABÁ E CUIDADOR DE IDOSOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade Vale do Cricaré, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovado em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2015.

**BANCA EXAMINADORA**

---

**PROF. DANIEL SALUME**  
**FACULDADE VALE DO CRICARÉ**  
**ORIENTADOR**

---

**FACULDADE VALE DO CRICARÉ**

---

**FACULDADE VALE DO CRICARÉ**

Dedico este trabalho a Deus, que me criou cuidadosamente. Ao meu Anjo da Guarda, que me guia e me guarda em todos os momentos, e minha Mãe Nossa Senhora Aparecida, que com seu manto, deixa meu caminhar mais suave e firme.

Agradeço a Deus pelo dom da vida, pelo seu amor infinito, sem Ele nada sou. Mesmo sem merecer, Deus tem me presenteado todos os dias e, Ele também tem colocado pessoas maravilhosas na minha vida.

Agradeço aos meus pais, Osvaldo Antônio e Maria Teresa, meus maiores exemplos. Obrigada por cada incentivo e orientação, pelas orações em meu favor, pela preocupação para que estivesse sempre andando pelo caminho correto. Obrigada por estarem ao meu lado sempre. Porque vocês sempre me apoiaram para que eu não desistisse de caminhar nunca, ainda que em passos lentos, é preciso caminhar para chegar a algum lugar.

Aos meus irmãos, Olney Carlos e Samuel, pelo incentivo, ainda que a distância, obrigada pelas palavras de ânimo. Às minhas cunhadas Lucelene e Alessandra, pelo carinho. Muito obrigada meus queridos irmãos por todo amor e carinho, eu amo vocês! À minha sobrinha Maria Clara pela alegria que traz ao meu coração. Aos meus avós Enéas e Élide e Neuza e Osvaldo (in memória) por toda a contribuição em minha educação, vocês são minha base! Ao meu namorado, Luiz Fernando, amigo e companheiro de todas as horas, esses anos de graduação não seriam o mesmo sem você ao meu lado. Eu amo você! Família: vocês são essenciais para a minha vida!

As minhas primas, Jéssica, Nicole, Nayara, aos meus primos Niraldo Júnior e Enéas, às minhas tias Neuza Maria, Silvana e Alzira, aos meus tios Antonio Osvaldo e Rui que tanto torceram para que este dia chegasse.

Aos meus colegas de classe, e aos professores que ao longo desse percurso contribuíram de alguma forma para o meu conhecimento. Ao meu orientador que, me deu o caminho para realizar este trabalho.

Obrigada a todos que, mesmo não estando citados aqui, também contribuíram para a conclusão desta etapa e para a Josiane que sou hoje.

"Tudo o que acontece no universo tem uma razão de ser; um objetivo. Nós como seres humanos, temos uma só lição na vida: seguir em frente e ter a certeza de que apesar de às vezes estar no escuro o sol vai voltar a brilhar."

(Irmã Dulce)

## RESUMO

O presente trabalho traz a explanação dos novos direitos dos empregados domésticos, onde em um percurso histórico, que se inicia nos tempos de escravidão e percorre até os dias atuais, ressalta-se a legislação aplicável ao regime de prontidão com foco na aplicação analógica da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) nos casos específicos de empregados domésticos que dormem/pernoitam no local de trabalho.

A Lei Complementar 150/2015 decretada em 1º de Junho de 2015 veio para regulamentar a Emenda Constitucional 72 de 2013, trazendo com clareza quando haverá vínculo de emprego e quando não haverá tal vínculo, provocou impacto significativo no ordenamento jurídico e nos lares brasileiros que fazem uso do serviço de um empregado doméstico fixo ou até mesmo um diarista.

A ampliação dos direitos dos empregados domésticos é um mérito, que provém de lutas e que resultou em conquistas, porém, a inovação constitucional deve ser analisada, uma vez que a referida alteração legislativa aumentaria consideravelmente o custo de manutenção do contrato de trabalho, trazendo ainda mais gastos para o empregador doméstico e contribuindo para a informalidade do trabalho no âmbito familiar.

Mas apesar de tantos benefícios, ainda existem normas que carecem de regulamentações e, não tendo conhecimento de como serão regulamentados esses direitos, o empregador fica ainda mais inseguro em relação à contratação do empregado e por sua vez o empregado fica sem saber ao certo de seus direitos.

A presente monografia visa uma análise das consequências que a Lei Complementar 150/2015 está trazendo e, ainda trará aos lares brasileiros, bem como analisar os direitos que ainda carecem de regulamentações. O estudo também trará as primeiras impressões e precedentes judiciais na aplicação da Lei Complementar 150/2015 no cenário jurídico brasileiro.

**Palavras-chave:** Prontidão. LC 150/15. Analogia. CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

## ABSTRACT

This work brings the explanation of the new rights of domestic workers , where in a historic route , which begins in slavery times and runs through to the present day , it emphasizes the law applicable to focus promptly regime in analogous application of the Labor Code ( Consolidation of Labor Laws ) in specific cases of domestic workers who sleep / overnight in the workplace .

Complementary Law 150/2015 enacted on 1 June 2015 came to regulate the Constitutional Amendment 72 of 2013 , bringing with clarity when there will be employment link and when there is no such link , caused a significant impact on legal standards and in Brazilian homes that make use of the service of a fixed domestic servant or even a day laborer .

The expansion of the rights of domestic workers is a merit that comes from struggles and resulted in gains , however, the constitutional innovation should be analyzed , since the amendment legislation would greatly increase the cost of maintenance of employment , bringing even more spending for domestic employer and contributing to the informality of labor within the family.

But despite all these benefits , there are still rules that lack of regulations and, having no knowledge of how these rights will be regulated , the employer is even more insecure about employee hiring and in turn the employee is unsure of his rights.

This thesis aims at analyzing the consequences of the Complementary Law 150/2015 is bringing and will bring to the Brazilian homes , as well as analyze the rights that still lack regulations. The study will also bring the first impressions and judicial precedent in the application of Complementary Law 150/2015 in the Brazilian scenario .

**Palavras-chave:** Readiness. LC 150/15. Analogy. CLT (Consolidation of Labor Laws).

## **ROL DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

FGTS	FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO
TST	TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
TRT	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
PIS	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL
CLT	CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS
PEC	PROJETO DE EMENDA CONSTITUCIONAL
ART	ARTIGO
CF	CONSTITUIÇÃO FEDERAL
STF	SUPERIOR TRIBUNAL FEDERAL
URH	UNIDADE DE REFERÊNCIA DE HONORÁRIOS
INSS	INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL
CTPS	CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL
DOU	DIARIO OFICIAL DA UNIÃO

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>1 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS LEIS E DIREITOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS.....</b>	<b>12</b>
1.1 O TRABALHO DOMÉSTICO ESCRAVO.....	12
1.2 O FIM DA ESCRAVIDÃO E O INÍCIO DE CONQUISTAS PARA OS EMPREGADOS DOMÉSTICOS.....	15
1.3 A LEI 5.859/1972.....	19
1.4 DA PEC 66/2012 À EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013.....	28
1.5 A LEI COMPLEMENTAR 150/2015 FRENTE À REGULAMENTAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013.....	33
<b>2 O EMPREGADO DOMESTICO.....</b>	<b>50</b>
2.1 CONCEITO DE EMPREGADO DOMÉSTICO.....	50
2.2 CONTROLE, JORNADA DE TRABALHO E O ADICIONAL NOTURNO DO EMPREGADO DOMÉSTICO QUE DORME NO LOCAL DE TRABALHO.....	55
<b>3 A APLICAÇÃO ANALÓGICA DO DIREITO AO ADICIONAL DE PRONTIDÃO AO EMPREGADO DOMÉSTICO QUALIFICADO COMO BABÁ E CUIDADOR DE IDOSOS.....</b>	<b>58</b>
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>64</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>65</b>

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho, em um primeiro momento, buscará a história e o conceito do empregado doméstico para fazer um apanhado geral acerca de seus direitos trabalhistas, elencando sua trajetória desde a Lei de 13 de setembro de 1830, vigente antes da abolição da escravatura até a atual Lei Complementar 150/2015, lei aplicada nos dias atuais; e então, em um segundo momento, discutir acerca da, “Aplicação Analógica do Direito ao Adicional de Prontidão ao Empregado Doméstico Qualificado como Babá e Cuidador de Idosos”

Conceituado como “aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família”, o empregado doméstico tem seu vínculo de emprego comprovado quando este prestar seus serviços por mais de 2 (dois) dias por semana na mesma residência, ressaltamos 03 (três) requisitos básicos para tal vínculo, tais como: a prestação de serviços de forma contínua, o serviço prestado com finalidade não lucrativa e o serviço prestado para o âmbito residencial do empregador e ainda apontaremos as qualificações do empregado doméstico.

Partido da PEC 66/2012, e passando pela Emenda Constitucional 72 de 02 de abril de 2013 levantaremos os direitos que foram regulamentados e terão efeitos imediatos nos termos da Lei, e os direitos que ainda dependerão de regulamentação para surtir efeitos.

Com a Lei Complementar 150/2015 decretada em 1º de Junho de 2015, concluiremos as devidas alterações em benefício dos empregados domésticos, a fim de destacar alguns direitos que não foram regulamentados pela referida Lei Complementar entre outros que foram regulamentados, mas que podem vir a trazer certas divergências.

Contudo o controle, a duração da jornada de trabalho e a definição do adicional noturno fazem parte do rol de direitos que foram regulamentados pela Lei Complementar 150/2015 em benefícios do empregado doméstico, mas que também fazem parte dos direitos regulamentados pela referida Lei que podem gerar certas divergências na hora de fazer os cálculos, em virtude de o empregado pernoitar ou

residir no local da prestação de serviço e por esse motivo achar que tem um maior valor para receber.

Quanto aos direitos que não foram regulamentados pela Lei Complementar 150/2015 ressaltaremos o entendimento sobre prontidão e sobre aviso, para o empregado doméstico que ainda não se encontra pacificado para esclarecer se tal empregado faz jus ou não ao referido benefício, pois o simples fato de o empregado doméstico dormir na residência do empregador não gera o direito do benefício, porém se o mesmo ficar a disposição para qualquer eventualidade ou necessidade fará jus ao benefício, e neste caso usaremos por analogia a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

# 1 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS LEIS E DIREITOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

## 1.1 O TRABALHO DOMÉSTICO ESCRAVO

A primeira norma a ser aplicada aos empregados domésticos foi a Lei de 13 de setembro de 1830, vigente antes da abolição da escravatura que tratava de um contrato escrito sobre prestação de serviços feitos por brasileiros ou estrangeiros dentro ou fora do Império, porém deixava claro a discrepância cometida em seu artigo 7º, que informava que o referido contrato não poderia ser celebrado em nenhuma hipótese com os considerados africanos bárbaros. Para Martins (2009, p. 2), a Lei de 13.09.1830 regulamentou “o contrato por escrito sobre prestação de serviços feitos por brasileiros ou estrangeiros dentro ou fora do Império”. A referida Lei trazia a seguinte redação original:

### LEI DE 13 DE SETEMBRO DE 1830

#### **Regula o contracto por escripto sobre prestação de serviços feitos por Brasileiro ou estrangeiro dentro ou fóra do Imperio. (grifo nosso)**

D. Pedro I, pela Graça de Deus, e Unanime Acclamação dos povos, Imperador Constitucional, e Defensor Perpetuo do Brazil. Fazemos saber á todos os Nossos Subditos que a Assembléa Geral Decretou, e Nós Queremos a Lei seguinte:

**Art. 1º O contracto por escripto, pelo qual um Brasileiro, ou estrangeiro dentro, ou fóra do Imperio, se obrigar a prestar serviços por tempo determinado, ou por empreitada, havendo adiantamento no todo, ou em parte, da quantia contractada, será mantido pela fórmula seguinte: (grifo nosso)**

Art. 2º O que estipulou para si os serviços: 1º poderá transferir a outro este contracto, com tanto que não peiore a condição do que se obrigou a prestalos, nem lhe seja negada essa transferencia no mesmo contracto; 2º não poderá apartar-se do contracto, enquanto a outra parte obrigada aos serviços cumprir a sua obrigação, sem que lhe pague os serviços prestados, e mais a metade do preço contractado; 3º será compellido pelo Juiz de Paz, depois de ouvido verbalmente, á satisfação dos jornaes, soldada, ou preço, e á todas as outras condições do contracto, sendo preso, se em dous dias depois da condemnação não fizer effectivamente o pagamento, ou não prestar caução sufficiente.

Art. 3º O que se obrigou a prestar serviços só poderá negar-se á prestação delles, enquanto a outra parte cumprir a sua obrigação, restituindo os recebimentos adiantados, descontados os serviços prestados, e pagando a metade do que mais ganharia, se cumprisse o contracto por inteiro.

Art. 4º Fóra do caso do artigo precedente, o Juiz de Paz constrangerá ao prestador dos serviços a cumprir o seu dever, castigando-o correccionalmente com prisão, e depois de trescorreções inefficazes, o condemnará a trabalhar em prisão até indemnizar a outra parte.

Art. 5º O prestador de serviços, que evadindo-se ao cumprimento do

contracto, se ausentar do lugar, será a elle reconduzido preso por deprecada do Juiz de Paz, provando-se na presença deste o contracto, e a infracção.

Art. 6º As deprecadas do Juiz de Paz, tanto neste caso, como em qualquer outro, serão simples cartas, que contenham a rogativa, e os motivos da prisão, sem outra formalidade mais, que a assignatura do Juiz de Paz, e seu Escrivão.

**Art. 7º O contracto mantido pela presente Lei não poderá celebrar-se, debaixo de qualquer pretexto que seja, com os africanos barbaros, á excepçãodaquelles, que actualmente existem no Brazil. (grifo nosso)**

Art. 8º Ficam revogadas todas as Leis, e disposições em contrario.

No Brasil, desde a época colonial a atividade doméstica era entendida como trabalho escravo, fazendo parte deste contexto, as crianças, os homens e as mulheres “negras”, que na maior parte eram trazidos da África. Estes “escravos” exerciam diversas funções, tais como: arrumadeiras, mucamas, amas de leite, costureiras, cozinheiras, jardineiros, também cuidavam dos filhos dos senhores, serviam à mesa, recebiam as visitas, levavam e traziam recados para seus senhores e etc.

Os senhores de engenho, sempre escolhiam entres crianças, mulheres e homens os que fossem mais forte, que tivessem os dentes mais brancos e com aparecia mais limpa, pois esses requisitos apresentavam boa saúde e os senhores de engenho não queriam escravos fracos, que pudessem ficar doentes e não dessem conta de suas jornadas de trabalho que nunca eram inferiores á 18 (dezoito) horas diárias. Essas atividades nunca eram exercidas por pessoas de cor branca, pois na época esse tipo de trabalho era sinônimo de desonra, onde preferiam a morte a exercer qualquer atividade doméstica.

Naquela época, as atividades domésticas eram exercidas por pessoas sem condições financeiras. Essas pessoas trabalhavam com cargas horárias excessivas, quase nunca tiravam folga, ganhavam alguns trocados, se alimentavam de restos de comidas dos seus senhores e tinham poucas horas de sono em lugares sem muitas condições de higiene.

Mesmo sendo escolhidas a dedo, as mulheres, consideradas escravas eram discriminadas, principalmente pela cor negra, mas seus serviços continuavam a serem indispensáveis para seus senhores e familiares. Essas mulheres não exerciam apenas trabalhos relacionados a casa, a comida, aos cuidados com os filhos de seus senhores, entre outros serviços, exerciam também, seu trabalho no campo “social e pessoal”, onde eram obrigadas a suportar toda exploração que lhes

fossem atribuídas, inclusive serem objetos sexuais dos senhores e de seus filhos, além do mais essas mulheres eram proibidas de serem mães.

Esse período de escravidão foi um período onde não se falava em dignidade da pessoa humana, em direitos e em garantias constitucionais, onde homens e mulheres, além das crianças, faziam trabalho forçado, sem limitações e sem poder correr atrás de melhores condições de vida, porque aquele trabalho era a única opção que restava para sobreviver e o pior, sem nenhum tipo de regulamentação. Para Rangel (2010, p. 5):

(...) a vida privada no Brasil nasce marcada pelo escravismo moderno, ou seja, no dualismo público (Estado escravista) versus privado (família escravista). A escravidão é uma instituição que permite uma permeabilidade entre as duas ordens. No decorrer da organização política e jurídica nacional, a vida privada escravista desdobra-se numa ordem privada repleta de incoerências com a ordem pública. Esse dualismo se prorroga por todo o Império, uma vez que o escravo é uma propriedade particular, cuja posse e administração demandam o consentimento da autoridade pública.

Com o passar do tempo, surgiram no Brasil os movimentos feministas, inspirados nas lutas europeias, onde Nísia Floresta, pioneira do feminismo, foi uma das primeiras a agir em defesa da busca de igualdade pelas mulheres. Para Ihering (2006, p.27),

(...) "é através da luta que se conquista direitos, onde se manifesta da seguinte maneira: Todos os direitos da humanidade foram conquistados pela luta; seus princípios mais importantes tiveram de enfrentar os ataques daqueles que a eles se opunham; todo e qualquer direito; seja o de um povo, seja o direito dos indivíduos, só se afirma por uma disposição ininterrupta para a luta: O direito não é uma simples ideia é uma força viva".

De acordo com os historiadores, os direitos sociais foram conquistados através de lutas, onde os interessados, no caso os trabalhadores se ligavam em busca de negociações, caso necessário, entravam em greve, determinavam dissídios, faziam tudo para conquistar determinados direitos. No entanto, o trabalho doméstico sempre foi desprestigiado, isolado e por conta disso, permaneceu por muito tempo desamparado de quaisquer direitos, deixando desamparada uma classe antiga e essencial, pois acreditava-se que não havia uma uniao entre os trabalhadores domesticos, principalmente pela falta de um sindicato da categoria.

## 1.2 O FIM DA ESCRAVIDÃO E O INÍCIO DE CONQUISTAS PARA OS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

Antes do fim da escravidão em 1886 o Município de São Paulo, regulamentando seu Código de Postura, tratou em seu artigo 263 as atividades consideradas domésticas na época:

Art. 263 - toda pessoa de condição livre que, mediante salário convencionado, tiver ou quiser ter ocupação de moço de hotel, hospedaria ou casa de pasto, cozinheiro, copeiro, cocheiro, hortelão, de ama-de-leite, ama-seca, engomadeira ou costureira e, em geral, a de qualquer serviço doméstico.

Observa-se que na época toda pessoa de condições livres poderia receber salário para os serviços domésticos, porém apenas os considerados livres, deixando para trás os considerados escravos.

No dia 13 de maio de 1888, foi sancionada a Lei Áurea (Lei imperial nº 3.353), que extinguiu a exploração da mão-de-obra escrava no Brasil, englobando homens e mulheres. A referida lei informava:

A Princesa Imperial Regente, em nome de Sua Majestade o Imperador, o Senhor D. Pedro II, faz saber a todos os súditos do Império que a Assembléia Geral decretou e ela sancionou a lei seguinte:

Art. 1º: **É declarada extinta desde a data desta lei a escravidão no Brasil.**

Art. 2º: Revogam-se as disposições em contrário.**(grifo nosso)**

Diante da referida Lei, surgiu uma grande miséria, pois aquelas pessoas tratadas como escravas não tinham onde morar e nem terra para cultivar seu próprio alimento e, foi aí que muitas delas decidiram permanecer com suas atividades, recebendo em troca, alimentação e local para repousar. Onde Rangel (2007, p.10) informa:

Completamente desamparado e à margem do seio social, o alforriado não conseguiu tesourar o cordão umbilical que o ligava aos senhores. Assim como pássaros que se tornam incapazes de voar após anos de prisão em gaiolas, muitos “libertos” sequer deixaram suas atividades domésticas.

Era preferível suportar a opressora exploração senhorial em troca de subsistência e condições mínimas de trabalho do que encarar uma sociedade malfazeja que enxergava no negro uma vil anomalia da natureza.

Inclusive Martins (2002, p.18), traz o mesmo pensamento:

(...) com a abolição da escravatura, muitas pessoas que eram escravas continuaram nas fazendas, em troca de local para dormir e comida, porém na condição de empregados domésticos.

Calvet (2013, p.87) textualiza a situação encontrada na época:

Com a abolição da escravatura, grande parte dos escravos permaneceram laborando nos mesmos lugares anteriores, nas casas das fazendas, em troca de local de moradia e alimentação, mas não mais como escravos e sim como domésticos. A forma de trabalho, entretanto, permaneceu a mesma, ficando o trabalhador à disposição do seu empregador para todo o trabalho solicitado no âmbito de ingerência deste, sem qualquer limite de jornada. A subordinação era subjetiva, não alcançando apenas o trabalho doméstico, mas a própria pessoa do trabalhador.

Com o fim da escravidão e alguns anos passados, as atividades domésticas passaram a serem exercidas por moças jovens, solteiras, sem nenhuma instrução, sem recursos para sobrevivência, filhas de pequenos agricultores, aondevinham trazidas sempre no interior do Estado, pelos empregadores interessados para trabalhar no cultivo de suas terras, até porque não eram mais tratadas como escravas, mas eram pessoas completamente desqualificadas para o mercado de trabalho, ou seja, não tinham capacidade para serem inseridas em atividades como indústria e comércio e dessa forma, em busca de sustento, trabalhavam em casas de família, recebendo em troca dos serviços prestados, alimentação, vestuário, moradia e pequenos valores, o que ajudava na renda familiar que era muito pouca diante de tantos dependentes que seus pais tinham.

Em 1891, a Constituição Republicana, começou a valorizar a mulher como cidadã de direitos e foi a primeira a assegurar o voto para a mesma, mas na época não era interpretada de forma adequada, pois o art. 70 refere-se a todos os cidadãos, termo este em que na época, cabia apenas aos homens, porém em nenhum momento no paragrafo primeiro do referido artigo trazia explicitamente a proibição do alistamento a mulher:

Art 70 - São eleitores os cidadãos maiores de 21 anos que se alistarem na forma da lei.

§ 1º - Não podem alistar-se eleitores para as eleições federais ou para as dos Estados:

1º) os mendigos;

- 2º) os analfabetos;
  - 3º) as praças de pré, excetuados os alunos das escolas militares de ensino superior;
  - 4º) os religiosos de ordens monásticas, companhias, congregações ou comunidades de qualquer denominação, sujeitas a voto de obediência, regra ou estatuto que importe a renúncia da liberdade Individual.
- § 2º - São inelegíveis os cidadãos não alistáveis.

O Código Civil de 1916 – Lei nº 3.071, fez menção ao trabalho doméstico sob o título de serviçal, disciplinou a relação dos contratos trabalhistas relacionado à locação de serviços dos empregados, inclusive dos domésticos, sendo este aplicável dentro das possibilidades, porém não trazendo nenhuma garantia aos trabalhadores domésticos.

O Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923, aprovou o regulamento de locação de serviços domésticos, onde traz todos os dispositivos necessários para atender as necessidades e interesses desses trabalhadores. Informando em seu artigo 2º os considerados locadores de serviços domésticos:

Art. 2º São locadores de serviços domesticos: os cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engommadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros ou serventes, enceradores, amas seccas ou de leite, costureiras, damas de companhia e, de um modo geral, todos quantos se empregam, á soldada, em quaesquer outros serviços de natureza identica, em hotéis, restaurantes ou casas de pasto, pensões, bars, escriptorios ou consultorios e casas particulares.

Nesse entendimento Martins (2009, p.2) explana:

O Decreto nº 16.107, de 30-7-1923, regulamentou os serviços dos domésticos no âmbito do Distrito Federal, especificando quais seriam esses trabalhadores: cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros ou serventes, enceradores, amas-secas ou de leite, costureiras, damas de companhia. O empregado doméstico deveria apresentar a carteira de identificação profissional expedida pelo Gabinete de Identificação e Estatística à delegacia do respectivo distrito policial, sempre que deixasse o emprego, no prazo de 48 horas, sob pena de multa (art. 7º). Anota-se na carteira a conduta e aptidão profissional (art. 10, c), o que era feito pelo empregador. A locação do serviço doméstico era conceituada de acordo com a atividade do locador (cozinheiro, ajudante, copeiro, dama de companhia) ou do locatário (hotéis, restaurantes, consultórios, casas particulares) (art.2º). O candidato que tivesse maus antecedentes poderia ter denegado seu pedido relativo à carteira, inclusive se estivesse respondendo a processo criminal inafiançável, e também havia a retenção se o empregado fosse dispensado por falta grave.

Em 1932, a mulher conseguiu efetivamente o direito do voto e, em seguida, surge a Legislação Trabalhista, regulamentando a proteção ao trabalho feminino,

sendo criados clubes, ligas, associações, CPI e organizações em face dos direitos femininos.

Com o fim da escravidão, a partir do surgimento da Legislação Trabalhista, aqueles que trabalhavam em casas de família, mudaram sua denominação, de escravo e passaram a ser empregado doméstico.

Em 1941, no dia 27 de Fevereiro vigorou o Decreto-Lei nº 3.078, conceituando de forma simples esses trabalhadores, disciplinando a locação dos serviços domésticos. Trazendo em seu artigo 1º os considerados empregados domésticos:

Art. 1º São considerados empregados domésticos todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas.

Observa-se que em relação ao Decreto 16.107/1923, o Decreto 3.078/1941 trouxe avanços a categoria dos trabalhadores domésticos, ao considerar apenas os serviços prestados em residências particulares, deixando assim de serem considerados domésticos aqueles que prestam serviços em hotéis, restaurantes, pensões, bares, escritórios e consultórios.

Martins (2009) ensina que, o empregado doméstico possui diferentes conceitos nas leis que o definiram ao longo da história no Brasil. Neste sentido, o art.1º do Decreto-lei nº 3.078, de 27 de Fevereiro de 1941, define os domésticos como “todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residência particulares ou benefício destas”.

Cassar (2012, p. 361) Traz a definição do empregado doméstico e seus direitos:

O Decreto – Lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941, definia empregado doméstico como “todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas”, excluindo-se os trabalhadores de pensões, por exemplo, e as demais pessoas jurídicas do enquadramento de doméstico. Este normativo concedeu ao trabalhador um aviso prévio de oito dias, depois de um período de prova de seis meses e assegurou o direito de rescisão do contrato em caso de atentado à sua honra ou integridade física, moral salarial ou falta de ambiente higiênico de alimentação e habitação. O contrato de trabalho era chamado de locação de serviço doméstico.

Martins (2009, p.4), retrata que o art. 161 da Lei nº 3.807, de 1960, estabeleceu que o empregado doméstico poderia filiar-se à Previdência Social como segurado facultativo.

Em 1943, com o Decreto-Lei nº 5.452, surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que em nada estipulou em relação aos direitos dessa categoria de trabalhadores, apenas em seu Artigo 7º alínea “a” deixando claro que os preceitos do referido Decreto salvo quando for o caso, não se aplicam aos empregados domésticos:

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando fôr em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam : (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.079, 11.10.1945)  
 a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;  
 (...)

Para Barros (2011), a alínea “a” do art. 7º da CLT determina os domésticos da seguinte forma, “de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”

Arantes (2011, p. 33) explica de uma forma clara um dos motivos da não inclusão da empregada doméstica nos direitos apresentados na CLT:

Não se tem uma explicação plausível, mas a Consolidação das Leis do Trabalho, de 01.05.1943, excluiu do âmbito de sua aplicação, no art. 7º, os empregados domésticos. O fato de o empregado doméstico ter ficado à margem da proteção celetista pode ter ocorrido por não existir representatividade e organização da categoria. Como a CLT veio em resposta a movimentos sociais que eclodiam com força, movimentos reivindicatórios que ameaçavam a tranquilidade da classe dominante, o importante era conferir direitos a trabalhadores organizados e inseridos nos movimentos sociais ameaçadores. E esse não era o caso dos empregados domésticos, dada a tradição de passividade e a convivência pacífica do empregado doméstico no seio da família, quase se misturando aos seus membros.

### **1.3 A LEI 5.859/1972**

A partir de 1972, passaram a ter algum tipo de prerrogativas, deixando de serem totalmente desprotegidos e submissos aos desejos de seus superiores. Onde observa-se que o empregado doméstico representa uma categoria que só conseguiu conquistar os seus direitos aos poucos, e destaca-se como marco importante dessas conquistas a promulgação da Lei que regulamentou a categoria dos empregados

doméstico, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, dispondo sobre essa profissão, trazendo o conceito de empregado doméstico em seu artigo 1º:

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei.

Barros (2011) traz a definição, informando que o art. 1º da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, define o doméstico como:

“aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”.

Arantes (2011, p. 33) informa em relação a lei 5859/1972:

(...) a proteção do trabalho doméstico, tímida e parcialmente veio somente depois de quase 30 (trinta) anos do advento da CLT, com a Lei 5859, de 11.12.1972, regulamentada pelo Decreto 71.885, de 09.03.1973, legislação específica do trabalho doméstico. Os direitos assegurados quase podem ser resumidos a férias, décimo terceiro salário, registro em carteira de trabalho e alguns benefícios previdenciários.

Com a entrada em vigor da referida Lei, trouxe aos empregados domésticos novas garantias, passando também a garantir aos empregados domésticos o direito tal como: carteira de trabalho, com exposto:

Art. 2º Para admissão ao emprego deverá o empregado doméstico apresentar:  
I - Carteira de Trabalho e Previdência Social;

Garantia ao direito a férias anuais de 20 dias a cada 12 meses de trabalho, conforme previsto em seu artigo 3º:

Art. 3º O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família.

Garantia ao direito de inclusão na Previdência social, conforme previsto em seu artigo 4º:

Art. 4º Aos empregados domésticos são assegurados os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social na qualidade de segurados obrigatórios.

Regulamentou o recolhimento referente às Contribuições à Previdência Social, que será efetuada pelo empregador, conforme previsto em seu artigo 5º:

Art. 5º Os recursos para o custeio do plano de prestações provirão das contribuições abaixo, a serem recolhidas pelo empregador até o último dia

do mês seguinte àquele a que se referirem e incidentes sobre o valor do salário-mínimo da região: (Vide Decreto nº 97.968, de 1989)

I - 8% (oito por cento) do empregador;

II - 8% (oito por cento) do empregado doméstico.

Parágrafo único. A falta do recolhimento, na época própria das contribuições previstas neste artigo sujeitará o responsável ao pagamento do juro moratório de 1% (um por cento) ao mês, além da multa variável de 10% (dez por cento) a 50% (cinquenta por cento) do valor do débito.

§ 1º O salário-de-contribuição para o empregado doméstico que receber salário superior ao mínimo vigente incidirá sobre a remuneração constante do contrato de trabalho registrado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, até o limite de 3 (três) salários mínimos regionais. (Incluído pela Lei nº 6.887, de 1980).

§ 2º A falta de recolhimento, na época própria, das contribuições previstas neste artigo sujeitará o responsável ao pagamento do juro moratório de 1% (um por cento) ao mês, além da multa variável de 10% (dez por cento) a 50% (cinquenta por cento) do valor do débito. (Incluído pela Lei nº 6.887, de 1980).

Conforme informa Delgado (2011, p. 374) em relação à lei 5.859/1972:

A lei n.º 5.859/72 concedeu à categoria três únicos direitos: férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, após cada 12 meses de trabalho (desde a Lei n.º 11.324, arts. 4º e 5º – Diário Oficial de 20.7.2006-, o prazo destas férias passou para 30 dias corridos); anotação de CTPS; inscrição do empregado como segurado obrigatório na Previdência Oficial. O decreto regulamentador da referida lei determinou ainda que se aplicasse ao empregado doméstico o capítulo celetista referente a férias (art. 2º, caput, Decreto n. 71.885/73).

No ano de 1973, surge o Decreto nº 71.885, regulamentando a Lei nº 5.859/72, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, e dá outras providências, informando em seu artigo 3ºa consideração do empregado doméstico:

Art. 3º Para os fins constantes da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, considera-se:

I - empregado Doméstico aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

II - empregador doméstico a pessoa ou família que admita a seu serviço empregado doméstico.

Salienta-se que o Decreto 71.885/1973, utilizou o Capítulo de Férias da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) para referir-se as férias dos empregados domésticos, como segue:

CAPÍTULO IV  
DAS FÉRIAS ANUAIS  
SECÇÃO I

Do direito a férias

Art. 129. Todo empregado terá, anualmente, direito ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da respectiva remuneração.

Parágrafo único. As disposições deste capítulo aplicam-se aos trabalhadores rurais.

Art. 130. O direito a férias é adquirido após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho.

Art. 131. As férias serão sempre gozadas ao decurso das doze meses seguintes à data em que às mesmas tiver o empregado feito jus, sendo vedado a acumulação de períodos de férias.

Art. 131 As férias serão sempre gozadas ao decurso dos doze meses seguintes à data em que às mesmas tiver o empregado feito jus. (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 9.852, de 1946)

Art. 132. Após cada período da doze meses a que alude o art. 130, os empregados terão direito a férias, na seguinte proporção:

a) quinze dias uteis, aos que tiverem ficado à disposição do empregador durante os doze meses;

b) onze dias uteis, aos que tiverem ficado à disposição do empregador por mais de 200 dias;

c) sete dias uteis, aos que tiverem ficado à disposição do empregador menos de 200 e mais de 150 dias.

Parágrafo único. É vedado descontar, no período das férias, as faltas ao serviço do empregado.

Art. 132. Os empregados terão direito a férias, depois de cada período de doze meses, a que alude o artigo 130, na seguinte proporção: (Redação dada pela Lei nº 816, de 1949)

a) vinte dias úteis, aos que tiverem ficado à disposição do empregador durante os doze meses e não tenham dado mais de seis faltas ao serviço, justificadas ou não, nesse período; (Redação dada pela Lei nº 816, de 1949)

b) quinze dias úteis, aos que tiverem ficado à disposição do empregador durante os doze meses; (Redação dada pela Lei nº 816, de 1949)

b) quinze dias úteis aos que tiverem ficado à disposição do empregador por mais de duzentos e cinquenta dias em os doze meses do ano contratual. (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 1951)

c) onze dias úteis, aos que tiverem ficado à disposição do empregador por mais de duzentos dias; (Redação dada pela Lei nº 816, de 1949)

d) sete dias úteis, aos que tiverem ficado à disposição do empregador menos de duzentos e mais de cento e cinquenta dias. (Incluída pela Lei nº 816, de 1949)

Parágrafo único. É vedado descontar, no período de férias, as faltas ao serviço do empregado. (Redação dada pela Lei nº 816, de 1949)

§ 1º Parágrafo único. É vedado descontar, no período de férias, as faltas ao serviço do empregado. (Renumerado do Parágrafo único, pelo Decreto Lei nº 1.031, de 1969)

§ 2º O sábado não será considerado dia útil para efeito de férias dos empregados que trabalhem em regime de cinco dias por semana. (Incluído pelo Decreto Lei nº 1.031, de 1969)

Parágrafo único. O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, mediante requerimento de entidade sindical representativa, poderá permitir a acumulação de, no máximo, três períodos de férias, tendo em vista peculiaridades regionais ou profissionais justificativas dessa medida. (Incluído pelo Decreto-Lei nº 9.852, de 1946)

§ 1º O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, mediante requerimento de entidade sindical representativa, poderá permitir a acumulação de, no máximo, três períodos de férias, tendo em vista peculiaridades regionais ou profissionais justificativas dessa medida. (Renumerado do parágrafo único pela Lei nº 5.801, de 1972)

§ 2º Nas mesmas condições e atendidos os mesmos requisitos do parágrafo anterior, caberá ao dirigente do órgão ao qual pertençam empregados não sindicalizáveis formular a solicitação ao Ministro do Trabalho e Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 5.801, de 1972)

Art. 133. Não tem direito a férias o empregado que, durante o período de sua aquisição:

a) retirar-se do trabalho e não for readmitido dentro dos 60 dias subsequentes à sua saída;

- b) permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 dias;
- c) deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 dias, em virtude de paralização parcial ou total dos serviços da empresa;
- d) receber auxílio-enfermidade por período superior a seis meses, embora descontínuo.

Parágrafo único. A interrupção da prestação de serviços, para que possa produzir efeito legal, deverá ser registrada na Carteira Profissional do empregado.

Art. 133 - Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Em 1988, a Constituição Federal do Brasil, entrou em vigor, sendo a Lei suprema até os dias atuais. Onde o artigo 7º, Parágrafo Único trouxe direitos assegurados aos empregados domésticos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Sendo os direitos previstos no inciso do parágrafo do artigo em questão, apresentados a seguir:

Art. 7º (...)

IV - salário mínimo , fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

(...)

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

(...)

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

(...)

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

(...)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

(...)

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

(...)

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

(...)

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

(...)

XXIV - aposentadoria;

Com a entrada em vigor do Artigo 7º da Constituição Federal, trouxe assim um maior amparo legal aos direitos e a Lei dos empregados domésticos em vigor.

Delgado (2011) explica que a Constituição Federal de 1988 ampliou os direitos dessa classe tão oprimida, trazendo em seu artigo 7º, parágrafo único, o rol dos direitos presentes nos incisos IV, VI VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, do caput do presente dispositivo, sendo eles: 13º salário, férias anuais remuneradas + 1/3, descanso semanal remunerado, licença gestante e paternidade, irredutibilidade salarial, direito a salário mínimo, aposentadoria por idade e direito a aviso prévio remunerado

Em 04 de outubro de 2000, surgiram as Resoluções 253 e 254, estabelecendo critérios e finalidades para a concessão do seguro-desemprego ao empregado doméstico, onde posteriormente ao Decreto 71.885/1973, a Lei 5.859/72 foi regulamentada por outro Decreto de nº 3.361/2000 que tratou do fundo de garantia e do seguro desemprego facultativo para o empregado doméstico, como segue os Artigos do referido Decreto:

Art. 1º O empregado doméstico poderá ser incluído no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de que trata a Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, mediante requerimento do empregador, a partir da competência março do ano 2000.

§ 1º Para efeito deste Decreto, o requerimento consistirá na apresentação da guia de recolhimento do FGTS, devidamente preenchida e assinada pelo empregador, na Caixa Econômica Federal - CEF ou na rede arrecadadora a ela conveniada.

§ 2º Efetivado o primeiro depósito na conta vinculada, o empregado doméstico será automaticamente incluído no FGTS.

Art. 2º A inclusão do empregado doméstico no FGTS é irretroatável com relação ao respectivo vínculo contratual e sujeita o empregador às obrigações e penalidades previstas na Lei nº 8.036, de 1990.

Art. 3º O benefício do seguro-desemprego de que trata a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, será concedido ao trabalhador, vinculado ao FGTS, que tiver trabalhado como doméstico por um período mínimo de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses, contados da data de sua dispensa sem justa causa.

Art. 4º Para se habilitar ao seguro-desemprego, o trabalhador deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego:

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

II - termo de rescisão do contrato de trabalho atestando a dispensa sem justa causa;

III - comprovantes do recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS, durante o período referido no inciso I, na condição de empregado doméstico;

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

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

§ 1º Na contagem do tempo de serviço de que trata o inciso I deste artigo, serão considerados os meses em que foram efetuados depósitos no FGTS, em nome do trabalhador como empregado doméstico, por um ou mais empregadores.

§ 2º Considera-se um mês de atividade, para efeito do inciso I deste artigo, a fração igual ou superior a quinze dias.

Art. 5º O valor do benefício do seguro-desemprego do empregado doméstico corresponderá a um salário mínimo e será concedido por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo de dezesseis meses.

Parágrafo único. O benefício do seguro-desemprego só poderá ser requerido novamente a cada período de dezesseis meses decorridos da dispensa que originou o benefício anterior, desde que satisfeitas as condições estabelecidas no artigo anterior.

Art. 6º A CEF definirá os procedimentos operacionais necessários à inclusão do empregado doméstico e seu empregador no FGTS.

Art. 7º Caberá ao Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, mediante resolução, estabelecer as medidas operacionais que se fizerem necessárias à concessão do benefício do seguro-desemprego.

Art. 8º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Já em 2001, a Lei nº. 10.208, Acrescentou dispositivos à Lei no 5.859, de 11 de Dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e ao seguro-desemprego. Tais direitos estão previstos nos artigos 1º e 2º da referida lei, conforme relatado a seguir:

Art. 1º A Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, fica acrescida dos seguintes artigos:

"Art. 3º-A. É facultada a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de que trata a Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, mediante requerimento do empregador, na forma do regulamento." (NR)

"Art. 6º-A. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, de que trata a Lei no 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de um salário mínimo, por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada.

§ 1º O benefício será concedido ao empregado inscrito no FGTS que tiver trabalhado como doméstico por um período mínimo de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses contados da dispensa sem justa causa.

§ 2º Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei as hipóteses previstas no art. 482, com exceção das alíneas "c" e "g" e do seu parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho." (NR)

"Art. 6º-B. Para se habilitar ao benefício, o trabalhador 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 da dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos quinze meses nos últimos vinte e quatro meses;

II - termo de rescisão do contrato de trabalho atestando a dispensa sem justa causa;

III - comprovantes do recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS, durante o período referido no inciso I, na condição de empregado doméstico;

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

V - declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família." (NR)

"Art. 6º-C. O seguro-desemprego deverá ser requerido de sete a noventa dias contados da data da dispensa." (NR)

"Art. 6º-D. Novo seguro-desemprego só poderá ser requerido a cada período de dezesseis meses decorridos da dispensa que originou o benefício anterior." (NR)

Art. 2º As despesas decorrentes do pagamento do seguro-desemprego previsto nesta Lei serão atendidas à conta dos recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

Delgado (2011), explica que a Lei n.º 10.208, de 23 de Março de 2001, implementou o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), sendo facultativo o recolhimento dele pelo empregador. Também permitiu o recebimento de seguro desemprego. Entretanto, como esse direito era uma opção do empregador (opção por “pagar ou não”), muitos empregados se viram prejudicados, pois não recebiam essa parcela.

Mesmo entendimento informa Martins (2009, p. 62):

Difícilmente a lei será observada, pois o sistema é facultativo. Não há obrigação legal, caso o empregador doméstico não estenda o FGTS ao empregado doméstico, nem multa pelo descumprimento da norma legal. A maioria dos empregadores domésticos não terá interesse em inscrever o doméstico no FGTS, em razão do aumento do custo com o empregado. Parece que a norma se tornará letra morta para a maioria dos casos. As empresas têm todo um aparato para fazer a folha de pagamento do empregado, recolher o FGTS e a contribuição previdenciária. O empregador doméstico não tem essa condição, nem conhecimentos específicos do Direito do Trabalho, tendo de se socorrer de um contador ou de uma pessoa especializada no assunto, o que implica custo adicional para o recolhimento do FGTS. [...] Se as empregadas exigirem o depósito do FGTS, poderão ficar sem o emprego, optando o empregador por contratar diaristas ou mesmo ficar sem a empregada, em decorrência do custo adicional que representa.

Em 2006, a Lei nº 11.324, alterou o artigo 3º e incluiu novos dispositivos a lei 5.859/1972, trazendo assim aos empregados domésticos novas garantias e direitos fundamentais.

Entre elas destaca-se a proibição do empregador de efetuar descontos no salário do empregado doméstico, pelo fornecimento de alimentação, vestuário,

higiene e moradia, ou seja, benefícios consediros parara o trabalho, conforme previsto no artigo 2º A:

Art. 2º-A. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia. (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006)

§ 1º 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, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes. (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006)

§ 2º As despesas referidas no caput deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos. (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006)

Cassar (2012), explica que é proibido o desconto não permitido por lei no salário dos domésticos, tendo em vista que os princípios trabalhistas são aplicados a essa classe de trabalhadores. Entre eles, destacam-se o da inalterabilidade contratual in pejus e o da intangibilidade salarial.

Garantia ao direito ao gozo de férias anuais remuneradas de 30 dias corridos, a cada 12 meses trabalhados, acrescido de pelo menos 1/3 (um terço) de seu salário normal, conforme previsto no artigo 3º:

Art. 3º O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família. (Redação dada pela Lei nº 11.324, de 2006)

Garantia à estabilidade da empregada doméstica gestante, desde a confirmação da gestação até 5 (cinco) meses após o parto, conforme previsto no artigo 4º-A:

Art. 4º-A. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto. (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006)

Delgado (2011, p. 375) ensina:

A Lei n.º 11.324/2006 (DOU de 20.7.06) fez nova extensão de direitos trabalhistas para a categoria doméstica: descanso remunerado em feriados (art. 9º da Lei nº 11.324/06, revogando exclusão constante no art. 5º da Lei n. 605/1949); 30 dias corridos de férias, para períodos aquisitivos iniciados após a da de sua publicação – 20.7.2006 (arts. 4º e 5º, Lei 11.324/06); garantia de emprego à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art.4-A, Lei n. 5.859/72, conforme Lei nº 11.324/06).

## 1.4 - DA PEC 66/2012 À EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013

No ano de 2012 a PEC (Projeto de Emenda à Constituição) 66/2012, referida como “PEC das domésticas”, incorporou-se ao artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 por meio da sua aprovação pelo Senado Federal, se tornando no ano de 2013 a Emenda Constitucional nº 72/2013, trazendo a tentativa de universalização dos direitos entre os empregados urbanos, rurais e domésticos.

O PEC das empregadas domésticas veio da vontade e incentivo dos trabalhadores da categoria que por uma falta de um melhor amparo legal, gradualmente foram aumentando as demandas judiciais envolvendo relações de emprego doméstico, inclusive Calvet (2013, p. 88) explica:

Com a migração da população brasileira para as cidades, o trabalhador doméstico passou a conviver mais próximo de outras categorias que tinham uma maior gama de direitos assegurados. Destarte, suas reivindicações foram aumentando e chegavam ao foro trabalhista demandas por pagamento de FGTS, indenização de seguro desemprego, horas extraordinárias, adicional noturno, férias de 30 dias e multa pelo atraso no pagamento de verbas rescisórias, sob o argumento de que a Constituição Federal, no capítulo dos direitos e garantias fundamentais, previa a não discriminação, e o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana eram fundamentos da República Federativa do Brasil

Com a incorporação da EC 72/2013 ao Artigo 7º CF/88 a redação do Parágrafo único do referido Artigo ficou da seguinte forma:

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72, DE 2 DE ABRIL DE 2013  
Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
(...)  
Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013)

Antes da alteração do Artigo 7º da CF/88, os empregados domésticos tinham direitos inferiores aos dos empregados urbanos e rurais, possuindo como direitos reconhecidos apenas:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXIV – aposentadoria

A EC 72/2013, assegurou aos trabalhadores domésticos o gozo imediato dos direitos relativos à proteção ao salário, duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, hora extraordinária, redução a riscos de acidente e reconhecimento de acordo e convenções coletivas, conforme demonstrado nos parágrafos do Artigo 7º da Constituição Federal de 1988:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

X - proteção ao salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Leite (2013) informa que a Emenda 73/2013, mais conhecida como a “PEC das domésticas”, representa um marco para os domésticos do país, eis que essa emenda constitucional garante a tal classe de trabalhadores os mesmos direitos dos demais empregados regidos pela CLT.

Abre-se um parêntese para o inciso X do Artigo 7º da CF/88, onde é reservado o direito de “proteção do salário na forma da lei constituindo crime sua retenção dolosa”, tal inciso nos deixa de certa forma confuso, pois ele “é e não é”

configurado como direito imediato para os empregados urbanos, rurais e domésticos, pelo simples fato de que para ele ter validade, teria que ter uma lei específica para regulamentá-lo dizendo quais seriam os crimes de retenção dolosa, e tal regulamento se daria no âmbito do Direito Penal, mas encontramos apenas o Decreto 368/68, onde traz em sua redação a mora contumaz:

Parágrafo 1º do art. 2º do Decreto-lei 368/68

"§ 1º - Considera-se mora contumaz o atraso ou sonegação de salários devidos aos empregados, por período igual ou superior a 3 (três) meses, sem motivo grave e relevante, excluídas as causas pertinentes ao risco do empreendimento."

O ordenamento jurídico e a doutrina trazem muitas controversas quanto ao uso desse Decreto, pois alegam que o Decreto não foi recepcionado pela Carta Maior.

Neste momento se depara com um inciso que parece ter efeito imediato, mas não tem, pelo simples fato de que quando analisado a fundo percebe-se que nem para os empregados urbanos e rurais tal inciso foi regulamentado.

A partir da EC/72 de 2013 o empregado doméstico tem o dever de cumprir uma jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, assim como as outras classes de empregados e se caso exceder a jornada, este terá o direito à hora extra (acrescidas no valor de 50%, inciso XVI do art. 7º da CF/88), tal decisão ficou por conta do inciso XIII do Artigo 7º da CF/88

Já o inciso XXII do Artigo 7º da CF/88 traz as especificações de higiene, saúde e segurança que devem ser oferecidas para o empregado doméstico que dormem/residem no ambiente de trabalho, e isso significa que o empregador deve oferecer ao seu empregado doméstico condições mínimas de estadia visando o bem estar da pessoa prestadora de serviço.

Mais a frente, será dado ênfase a esse inciso, para melhor entendimento sobre a jornada de trabalho do empregado doméstico que dorme no local de trabalho.

Entre tanto o Parágrafo único do Art. 7º da CF/88 nos traz um rol de incisos que deram "um tempo de respiro" ao empregador, ou seja, o empregador terá um tempo para se adequar as novas regras exposta, pois estas ainda precisam de regulamentação, e são elas:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

- I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - fundo de garantia do tempo de serviço;
- (...)
- IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- (...)
- XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)
- (...)
- XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- (...)
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
- (...)
- XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

O inciso I do artigo em questão, que trata sobre indenização na despedida arbitrária ou sem justa causa até hoje não foi regulamentado para a classe de empregado comum, ou seja, ainda não foi fixado o valor da indenização compensatória, partindo dessa não regularização utiliza-se o FGTS como base de cálculo, por força dos atos das disposições constitucionais transitórias e também da lei do FGTS. Contudo quando o empregado comum for dispensado ele receberá como multa de indenização compensatória dos contratos de trabalho por tempo indeterminado o valor de 40% do depósito feito na conta do empregado que é vinculada ao Fundo De Garantia por Tempo de Serviço, já para o empregado doméstico a lei terá que ser regulamentada.

Antes da EC 72/2013 o FGTS era facultativo para o empregador doméstico, ele tinha a opção de recolher ou não o FGTS destinado ao empregado, mas agora se o empregador doméstico optasse por recolher o FGTS o empregado quando dispensado teria direito a multa de 40% como forma de indenização compensatória e teria também direito ao seguro desemprego. Com a chegada da EC/72 de 2013, o inciso III do Artigo 7º da CF/88 o recolhimento do FGTS será obrigatório e esse trabalhador doméstico também terá o direito ao recolhimento do FGTS, e de acordo com o inciso II, terá também direito ao seguro desemprego, lembrando que neste momento ainda aguardamos a regulamentação dos mesmos.

Quando o empregador fez a escolha de recolher o FGTS, este não poderá mais deixar de recolher tal benefício e esperar pela regulamentação de tal, ele

deverá dar procedência ao recolhimento como feito deste o início do vínculo empregatício.

De acordo com o inciso IX do referido artigo, que trata sobre o trabalho noturno, o empregado doméstico que trabalhar no período noturno receberá adicional noturno, e com isso se tem uma preocupação inicial, de qual será o horário noturno para o empregado doméstico, pois para o empregado urbano o horário noturno começa às 22:00 (vinte e duas) horas e se estende até às 05:00 (cinco) horas da manhã do dia seguinte, já para o empregado rural depende, quando este trabalhar na área da pecuária o horário vai de 20:00 (vinte) horas até às 04:00 (quatro) horas da manhã e o rural que trabalha na agricultura que vai de 21:00 (vinte e uma) horas até às 05:00 (cinco) da manhã do dia seguinte. E a segunda preocupação que paira sob este inciso é qual a porcentagem do adicional noturno, pois para o empregado urbano é de 20% (vinte por cento), já o adicional noturno do empregado rural é de 25% (vinte e cinco por cento).

O inciso XII do artigo 7º da CF/88, que trata sobre o salário família, passivo de regulamentação, traz para o empregado doméstico de baixa renda com salário até R\$ 971,78 (novecentos e setenta e um reais e setenta e oito centavos) a disposição do salário família nos termos da lei, que terá que ser regulamentada de acordo com a alteração das Leis 8.212 e 8.2013 de 1.991, Lei Previdenciária, pois ao salário família não tem natureza salarial e sim natureza previdenciária.

O inciso XXV do artigo 7º da CF/88, que trata sobre assistência a creche e pré escola, traz para o empregado a responsabilidade de proporcionar assistência gratuita aos filhos e dependentes até 05 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas, este inciso também terá que ter regulamentação, pois até então temos apenas normas coletivas que obrigam as empresas a terem creches, mas Lei propriamente dita, de acordo com Saraiva (2015) essa responsabilidade deveria ser do estado e não do empregador.”

Também passivo de regulamentação o inciso XXVIII, traz a obrigatoriedade do empregador de recolher o SAT – Seguro de Acidente de Trabalho.

## 1.5 - A LEI COMPLEMENTAR 150/2015 FRENTE À REGULAMENTAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013

A Lei Complementar 150/2015 decretada em 1º de Junho de 2015 veio para regulamentar a Emenda Constitucional 72 de 2013, trazendo com clareza quando haverá vínculo de emprego e quando não haverá tal vínculo, e tal clareza encontramos no Artigo 1º da referida Lei:

“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”. **(grifo nosso)**

Observa-se no referido artigo que para configurar vínculo de emprego o empregado doméstico deverá prestar mais de 2 (dois) dias de serviço no mesmo local de emprego, caso contrário não haverá vínculo de emprego, essa foi uma mudança favorável, segundo Saraiva (2015) pois, acaba com a discussão doutrinária e divergências jurisprudências, que dependendo do Tribunal reconhecia de uma forma, às vezes com dois dias, e às vezes com mais de dois dias como vínculo de emprego.”

Outro ponto que ficou bem claro no Parágrafo único do Artigo 1º da referida Lei Complementar, foi que menor de 18 (dezoito) anos não pode prestar serviços domésticos:

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 nº182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto no 6.481, de 12 de junho de 2008. **(grifo nosso)**

Contudo a Emenda Constitucional 72/2013, já tinha assegurado ao empregado doméstico a jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e a LC 150/2015 regulamentou tal jornada em seu Artigo 2º, e trouxe também a regulamentação para o valor de remuneração por hora extraordinária em Parágrafo 1º do referido Artigo, como segue redação:

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.

Formalizando assim os mesmos direito aos empregados domésticos e aos empregados urbanos e rurais.

Com tudo a LC 150/2015 trouxe a possibilidade do empregado doméstico compensar à hora extraordinária de acordo com § 4º do referido Artigo 2º:

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.

(...)

§ 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.**(grifo nosso)**

Vale destacar uma diferença entre empregados domésticos e empregados urbanos e rurais, pois para empregados urbanos e rurais tal compensação deverá está estipulada em Convenção de Norma Coletiva ou em Acordo Coletivo de Trabalho, e para o empregado doméstico apenas deverá ser acordado e escrito, mas a LC 150/2015 foi cautelosa e deixou claro que não poderão ser compensadas todas as horas extraordinárias:

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.

(...)

§ 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. (grifo nosso)**

Como exemplo pode supor que se o empregado doméstico excedeu 60 (sessenta) horas extraordinárias, este deverá receber com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) as 40 (quarenta) primeiras horas extraordinárias, ficando assim somente 20 (vinte) horas extraordinárias para compensação, podendo ser compensadas no período de no máximo 01 (um) ano.

A LC 150/2015 também ressaltou que o descanso semanal remunerado deverá ser preferencialmente aos domingos e que o empregado doméstico não

deverá trabalhar nos feriados, lembramos que estes requisitos valem para babá e cuidadores de idosos. Sendo prestados os serviços nos dias referidos, o empregado doméstico deverá receber em dobro como expresso nos parágrafos seguintes do Artigo 2º da referida Lei:

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.

(...)

§ 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. (grifo nosso)**

A referida Lei ainda traz uma novidade, a possibilidade de o empregado doméstico exercer suas atividades laborais em regime de tempo parcial, permitindo a este empregado a possibilidade do labor semanal não excedente a 25 (vinte e cinco) horas semanais, bem como o seguinte artigo:

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 3 do art. 2º, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias.

Neste ponto pode-se fazer uma comparação entre a CLT, a Lei complementar 150/2015 (Lei empregados domésticos) e a lei 5889/1973 (Lei trabalho rural), na CLT e na Lei 5889/1973, em regra o empregado urbano e rural não pode prestar hora extraordinária em regime de tempo parcial, já na LC 150/2015 o empregado doméstico pode exceder 01 (uma) hora extraordinária totalizando 06 (seis) horas diárias, não podendo exceder a esse limite, para Saraiva (2015) essa possibilidade descaracteriza o regime de tempo parcial.

A LC 150/2015 ainda traz mais uma novidade no quesito jornada de trabalho, a possibilidade de o empregado doméstico exercer sua jornada de trabalho em escalas de 12 (doze) horas seguidas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, lembrando sempre de respeitar os intervalos previstos em lei, desde que a jornada como todas as outras expostas, seja estabelecida mediante

acordo escrito entre as partes, como explicito no seguinte Artigo da referida Lei Complementar:

Art. 10. 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.

Saraiva (2015) salienta o benefício da escala 12x36 (doze por trinta e seis), para os empregados domésticos que trabalham na função de cuidadores de idosos e ou enfermos, pois terão um período maior de descanso.

O Artigo 11 da LC 150/2015, vem regulamentando a jornada de trabalho do empregado doméstico que viaja com os empregadores a serviço:

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.

Contudo conforme observado no artigo em questão, o empregado doméstico que viajar a serviço, acompanhando seu empregador, terá contabilizado apenas as horas efetivamente laboradas, e não as 24 (vinte quatro) horas do dia, como se imaginava ter direito. Lembrando ainda que como em todos os casos de jornada de trabalho, deverá ser aceita pelo empregado doméstico e acordada de forma escrita por ambas às partes.

Destacasse ainda que as horas efetivamente laboradas terão acrescido ao seu valor 25% (vinte e cinco por cento) à mais, no período em que estiver de viagem.

A LC 150/2015 ainda instituiu a obrigatoriedade do controle de jornada exercida pelo empregado doméstico, que deverá ser registrada por meio manual, mecânico ou eletrônico, conforme exposto no seguinte Artigo:

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

Lembrando que a obrigatoriedade do registro de ponto para o empregado doméstico se dá independentemente de ser apenas 01 (um) empregado doméstico, diferente do que é exposto na CLT para o empregador de empregados urbanos e rurais, que a obrigatoriedade se dá quando o mesmo possui mais de 10 (dez) funcionários.

Já para concessão de intervalo para descanso e alimentação a LC 150/2015 trouxe também a regulamentação para o direito do empregado doméstico, devendo este usufruir do intervalo para descanso e refeição de, no mínimo de 01(uma) hora diária. No entanto, caso haja prévio acordo escrito entre as partes, o intervalo poderá, ainda, ser reduzido para 30 (trinta) minutos, de acordo com o Artigo a seguir:

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.

Em relação ao empregado doméstico que reside no local de trabalho a LC 150/2015, não os deixou desamparados, como mostra a redação dos Parágrafos 1º e 2º do Artigo 13 da referida Lei:

Art. 13 (...)

§ 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.

Deste modo, conforme redação do § 1º do Artigo 13, o empregado doméstico que reside no local de trabalho tem a possibilidade de duas pausas para o gozo do intervalo intrajornada, ou seja, o tempo de descanso pode ser fracionado, sendo que cada intervalo deverá ser de, no mínimo, 01 (uma) hora e nunca ultrapassar o limite de 4 (quatro) horas diárias.

Ainda proíbe a referida LC 150/2015 a possibilidade de prenotação do intervalo intrajornada nas folhas de ponto, sendo obrigatório o seu registro manual, mecânico ou eletrônico, devendo representar o real tempo de pausa usufruído pelo empregado, não podendo ser marcado com antecedência.

Com Lei Complementar 150/2015, os empregados domésticos que laboram entre as 22:00 (vinte e duas) horas e 05:00 (cinco) horas do dia seguinte, terão direito ao recebimento de adicional noturno que deverá ser de no mínimo 20% (vinte

por cento), bem como direito à hora noturna reduzida de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, como expresso no seguinte Artigo da referida Lei:

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.

Estabeleceu também com a entrada em vigor da LC 150/2015 o tempo de descanso entre as jornadas de trabalho, o dia de descanso remunerado, que deverá ser preferencialmente aos domingos e ainda estabeleceu o descanso renumerado nos feriados, como exposto nos seguintes Artigos:

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.

Além do exposto a referida Lei também regulamentou a contratação do empregado doméstico por tempo determinado, como expressa a redação do seguinte Artigo:

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.

Contudo, Saraiva (2015), ressalta que quando encerra o tempo do contrato de trabalho por tempo determinado o empregador não precisará pagar a multa indenizatória e nem precisará conceder o aviso prévio ao empregado doméstico, já que tanto empregador, quanto empregado sabiam quando o referido contrato iria findar.

Lembramos que no caso do Inciso I do Artigo 4º da Lei em questão, o prazo para o contrato de experiência é de 90 (noventa) dias, podendo ser prorrogado uma única vez, desde que não ultrapasse os 90 (noventa dias) e no caso do Inciso II o prazo máximo para o contrato de tempo determinado é de no máximo 02 (dois) anos, como expresso no Parágrafo único do referido artigo:

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

(...)

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.

Se o empregado doméstico estiver dentro do prazo do contrato de experiência ou contratado por prazo determinado e o empregador doméstico cometer falta grave, ou dispensar o empregado doméstico sem justa causa, este deverá pagar ao empregado doméstico a metade do valor devido até o término do contrato como forma de multa indenizatória, como segue no Artigo seguinte:

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.

Em relação às férias, a LC 150/2015 manteve as mesmas regras gerais previstas na CLT, ou seja, após cada período de 12 (doze) meses trabalhados, o empregado doméstico terá direito a 30 (trinta) dias de férias, que serão liberadas durante o período concessivo conforme disposto pelo empregador, podendo ser convertido em pecúnia apenas 1/3 (um terço) das férias, a critério do empregado, conforme o Artigo 17 da LC 150/2015:

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.

(...)

§ 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.

Observa-se que o Artigo 17 da Lei e seus parágrafos seguintes, regulamentam ainda, o pagamento das férias proporcionais ao empregado doméstico que foi dispensado sem justa causa, destaca também a possibilidade de o empregador fracionar o período de férias do empregado doméstico, desde que o 1 (um) dos períodos seja de 14 (quatorze) dias corridos, permite que o empregado

doméstico que reside no local de trabalho permanecer no mesmo durante o período de férias desde que não prestando serviços, e estipula o período que o empregador detém para realizar o pagamento das férias ao empregado doméstico.

Em relação às férias do empregado doméstico que exerce seu trabalho em regime de tempo parcial a referida Lei determina em seu Artigo 3º, § 3º, a seguinte proporção para o empregado doméstico gozar do direito as férias:

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

(...)

§ 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.

Com tal determinação prevista no artigo em questão, todos os empregados domésticos terão direito a férias acrescidas do terço constitucional na proporção de seu efetivo trabalho mensal, sem existir diferenças entre as diversas jornadas para os empregados domésticos.

Em reação ao desconto de salário a LC 150/2015, manteve o que já estava na legislação anterior, conforme redação do Artigo 18:

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.

Conforme o Artigo citado acima o empregador doméstico poderá efetuar descontos referente a adiantamento salarial e se acordado entre as partes o empregador também poderá descontar a inclusão do empregado doméstico em planos de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada não podendo ultrapassar 20% (vinte por cento) do salário (Art. 18 § 1º LC 150/2015), mas o empregador não poderá descontar o fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, como também não pode descontar despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem, lembrando que nestes quesitos não haverá natureza salarial, o que acaba favorecendo o empregador de certa forma. Observando o § 2º, vemos que há a possibilidade do empregador descontar despesas de moradia do empregado doméstico, mas somente se o empregado doméstico não morar na mesma residência do empregado, que é caso, por exemplo, de o empregador morar em uma residência onde tem uma casa nos fundos separada da casa principal, neste caso tendo sido acordado expressamente entre as partes, poderá sim haver o desconto de moradia.

E para segurança do empregador a LC 150/2015 traz em seu Artigo 18, § 4º, a segurança de que o empregado doméstico não poderá alegar posse ou propriedade sobre a referida moradia fornecida, ou seja, terminando o contrato de trabalho o empregado deverá deixar a moradia fornecida pelo empregador.

Quanto ao vale transporte a LC 150/2015 deixou claro que poderá ser pago ao empregado em forma de moeda, não sendo necessário o fornecimento de cartão vale transporte, como deixa expresso o Parágrafo único do seguinte Artigo:

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.

Como visto anteriormente a Lei Complementar 150/2015 o FGTS antes era facultativo para o empregado doméstico, agora vem de forma obrigatória, ou seja, o empregado doméstico que for dispensado sem justa causa terá direito à multa indenizatória de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos do FGTS, mas atenção para o recolhimento do FGTS do empregado doméstico, pois este terá seu recolhimento de forma diferenciada, para os empregados domésticos, a multa rescisória de 40% será recolhida mensalmente ao longo da vigência de todo o contrato de trabalho, diferente do que acontecem nas demais relações de emprego, onde a referida multa é recolhida apenas quando há a rescisão contratual, conforme redação seguinte:

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.  
(...)

Sendo assim, além de recolher os 8% (oito por cento) referentes ao FGTS, os empregadores domésticos terão que recolher mais 3,2% (três inteiros e dois décimo por cento) a título de multa indenizatória. Com tudo, dependendo da forma de rescisão contratual, os valores recolhidos a título de multa rescisória serão convertidos em favor do empregador doméstico, conforme exposto no Artigo 22:

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.

Nos termos do § 1º do Artigo 22 da LC 150/2015, quem levantará o valor depositado de 3,2% (três inteiros e dois décimo por cento) será o empregador doméstico, pois se o empregado doméstico perde o direito ao recolhimento quando dispensado por justa causa ou a pedido, do término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento, então o referido parágrafo deixa claro que quem movimentará esse valor será o empregador, informando que nos casos de culpa recíproca (situação em que tanto empregado quanto empregador cometem falta grave), cada um levanta a metade do valor.

Em relação ao aviso prévio nada mudou, os termos de regimento ficam da mesma forma para empregados urbanos, rurais e domésticos, conforme Artigo 23 da referida Lei Complementar:

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.

§ 2º 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.

(...)

O aviso prévio tem como finalidade evitar surpresas na hora da ruptura do contrato de trabalho, dando ao empregador a oportunidade de preencher o cargo

que ficará vago, e para o empregado o aviso prévio tem a finalidade de ingressá-lo novamente ao mercado de trabalho.

Quando ocorre a rescisão do contrato por parte do empregado, o mesmo cumprirá a jornada de trabalho integral durante todo o aviso prévio, pois se presume que o empregado já tenha encontrado outro emprego, portanto, não haverá a necessidade de redução da jornada e tampouco a falta ao trabalho.

Agora, sendo rescindido o contrato de trabalho por iniciativa do empregador, haverá duas situações possíveis, tais como:

- a) A redução da jornada de trabalho do empregado em 2 (duas) horas diárias durante os 30 (trinta) dias de aviso; e
- b) A falta ao trabalho por 7 (sete) dias corridos, sendo estes, ao final do aviso.

O referido artigo usa de base a CLT, onde de acordo com o Artigo 488 da CLT, a redução da jornada de trabalho em 02 (duas) horas, diariamente, não lhe acarretará qualquer prejuízo salarial, ou seja, ainda que o contrato estabeleça uma jornada de 08 (oito) horas, o empregado poderá trabalhar apenas 06 (seis) horas e receber integralmente o salário estabelecido em contrato. Contudo o Parágrafo único do referido Artigo faculta ao empregado trabalhar sem a redução das 02 (duas) horas da jornada diária, substituindo-a pela falta ao serviço durante 07 (sete) dias corridos ao final. Agora se o empregado optar pela redução dos 07 (sete) dias corridos o empregado irá trabalhar as 08 (oito) horas diárias normalmente durante 23 dias e descansar os últimos 07 (sete) dias, também sem qualquer prejuízo na remuneração.

Vale ressaltar que o Artigo 46 da Lei Complementar 150/2015 revogou a lei anterior dos empregados domésticos (lei 5859/1972) e revogou a penhorabilidade da casa do empregador (inciso I do artigo 3º da lei 8009/1990) pelo fato da residência onde o empregador mora ser um bem impenhorável para qualquer ação tanto civil ou trabalhista.

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.

Inclusive o entendimento pode ser analisado no Acórdão proferido pelo Tribunal Regional Federal da 17ª Região tratando sobre Bens que guarnecem a residência do executado, através do processo: TRT-17 - AP 0044300-24.2009.5.17.0005:

**EMPREGADA DOMÉSTICA. BENS QUE GUARNECEM A RESIDÊNCIA DO EXECUTADO. IMPENHORABILIDADE.** O inciso I do art. 3º da Lei 8.009/90, que afastava a impenhorabilidade em razão dos créditos de trabalhadores da própria residência e das respectivas contribuições previdenciárias, foi expressamente revogado pelo art. 46 da Lei Complementar nº 150/2015, razão pela qual **os bens móveis que guarnecem o imóvel residencial dos executados também estão protegidos pela regra da impenhorabilidade, mesmo em se tratando de créditos devidos à empregada doméstica.** (TRT 17ª R., AP 0044300-24.2009.5.17.0005, Rel. Desembargador Lino Faria Petelinkar, DEJT 14/09/2015 ). **(grifo nosso)**

Referente à empregada doméstica gestante a LC 150/2015, traz a garantia de estabilidade para a mesma, ou seja, ela terá licença maternidade sem prejuízos do emprego e do salário nos termos da CLT, conforme deixa claro o exposto no Artigo 25 da LC 150/2015:

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.

Ainda que a empregada doméstica estiver em curso do aviso prévio trabalhado ou indenizado, esta terá direito a estabilidade, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

Tal norma visa à segurança a vida da criança, trazendo assim equiparação com direitos já previstos aos empregados urbanos no artigo 391-A da CLT:

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no 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. (Incluído pela Lei nº 12.812, de 2013)

Quanto ao seguro desemprego o empregado doméstico fará jus a tal benefício conforme redação do seguinte Artigo:

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.

O referido seguro poderá ser pago durante um período máximo três meses, no valor de um salário mínimo, para o empregado doméstico dispensado sem justa causa. Mas se o empregado doméstico for dispensado por justa causa, ele perderá o direito ao seguro desemprego.

A referida Lei Complementar 150/2015 trouxe em seu Artigo 27 os casos previstos para efeitos de justa causa:

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; (grifo nosso)**

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.

O inciso I do referido Artigo trouxe uma novidade em relação ao que se tratava de justa causa a empregadas domésticas e o previsto na CLT a justa causa aos empregados urbanos, pois vem para regulamentar à justa causa por maus tratos a idosos, enfermos, pessoa com deficiência e a criança, e neste caso o empregado doméstico pode estar ou não cuidando diretamente desses idosos, enfermos, da pessoa com deficiência e crianças, se maltratar, poderá ser dispensado por justa causa, no ato da comprovação da covardia.

Referente à rescisão indireta o legislador trouxe também uma novidade conforme segue o Artigo LC 150/2015:

Art. 27. Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei:  
Parágrafo único. O contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando:  
(...)  
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.

Ou seja, se o empregado doméstico trabalha em uma residência, onde o empregador agride constantemente a sua esposa, este empregado doméstico pode não querer conviver com essa situação e poderá pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Lembrando que além dessa possibilidade de rescisão indireta de contrato de trabalho, o empregado doméstico faz jus a todas as outras possibilidades de rescisão de contrato de trabalho estabelecidas na CLT, que também se aplicam para o empregado doméstico, conforme artigo 483 da CLT:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:  
a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;  
b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;  
c) correr perigo manifesto de mal considerável;  
d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;  
e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;  
f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;  
g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.  
§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.  
§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.  
§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965)

A Lei Complementar 150/2015 trouxe o Simples Doméstico, que nada mais é que um sistema que vai unificar os pagamentos efetuados pelos empregadores, relativos aos novos benefícios devidos aos empregados domésticos, assim ficou estabelecido:

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. (LC 150/2015)

Ou seja, o Simples Doméstico será recolhido mediante documento único de arrecadação, onde será inclusos todos os benefícios devidos ao empregado doméstico, tais como: a contribuição previdenciária de 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) a cargo do segurado empregado doméstico, ou seja o empregador reter o valor do salário do empregado dom;8% (oito por cento) contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico; 0,8% (oito décimo por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho; 8% (oito por cento) de recolhimento do FGTS e os 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) a título de multa indenizatória, imposto sobre a renda retido na fonte, com segue no Artigo 34 da LC 150/2015:

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 salário-família também foi regulamentado pela Lei Complementar 150/2015, o salário-família vem na forma de remuneração complementar para aqueles empregados que possuem filhos saudáveis com até 14 (quatorze) anos ou deficientes de qualquer idade. Tal salário já era reconhecido em Lei para os empregados urbanos e rurais, e agora também é direito do empregado doméstico, que para fazer jus ao recebimento deverá apresentar sempre nos meses de junho e novembro a certidão de nascimento e a carteira de vacinação em dia para os filhos com até 04 anos e também o comprovante de matrícula e rendimento escolar para os maiores de 4 anos.

Contudo o empregador será responsável por repassar o benefício do salário-família para o empregado doméstico, pois por se tratar de um benefício concedido

pela Previdência Social, o valor será devolvido para o empregador por meio de desconto na guia do INSS do referido mês.

Tendo em vista todas as alterações feitas pela Lei Complementar 150/2015, podemos ter a clara certeza de que o empregador doméstico teve muitos benefícios atribuídos ao seu vínculo empregatício, equiparando-se aos empregados urbanos e rurais.

Onde a lei trouxe direito e obrigações de ambas as partes na relação de trabalho, incluindo um melhor controle de jornada para assim evitar trabalho excessivo sem a devida remuneração, onde agora cabe ao empregador prestar atenção no controle e jornada de trabalho incluindo os devidos adicionais para não ter nenhuma surpresa na hora de efetuar o pagamento, e ao empregado cabe as devidas anotações e verificação se todos os seus direitos estão sendo cumpridos, não deixando assim de cumprir sempre suas obrigações legais.

## 2 O EMPREGADO DOMESTICO

### 2.1 CONCEITO DE EMPREGADO DOMÉSTICO

O empregado doméstico está atualmente conceituado na Lei Complementar 150/2015 em seu Artigo 1º, conforme redação seguinte:

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.

Martins (2004) relata que Proveniente do latim domesticus, a palavra "doméstico" se compreende por casa, da família, de domus, lar. Lar é a parte da cozinha onde se ascende o fogo, mas em sentido amplo compreende qualquer habitação. O doméstico será, portanto, a pessoa que trabalha para a família, na habitação desta.

Carrion (2001, p.42) explana:

(...).empregado doméstico é a pessoa física que, com intenção de ganho, trabalha para outra ou outras pessoas físicas, no âmbito residencial e de forma não eventual.

Delgado (2005, p.365) define:

(...)pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas.

Mesmo com as alterações ocorridas durante os anos em relação à definição de empregado domestico a mesma ainda possui lacunas em aberto. Onde Martins (2009, p. 09), informa que os domésticos deveriam possuir a seguinte definição:

A definição de empregado doméstico precisa, assim, ser mais bem enunciada, da seguinte forma: empregado doméstico é a pessoa física que presta serviço de natureza contínua à pessoa ou família, para o âmbito residencial destas, desde que **não tenham por objeto atividade lucrativa.** (grifo nosso)

Sendo assim observa-se que para ser empregado domestico não pode se efetuar nenhuma outra função lucrativa no ambiente de trabalho em favor do patrão, podendo apenas ser serviços relacionados ao lar. Onde Martins (2004, p.26) ensina:

se o empregador doméstico tiver atividade lucrativa, deixa o contrato entre as partes de ser doméstico, para ser regido pela CLT." Não há, por exemplo, a possibilidade de contratar um empregado doméstico para preparar salgados que serão vendidos. Da mesma forma, a lavadeira que trabalha para terceiros em sua própria casa, não poderá contratar uma ajudante como empregada doméstica, vez que o resultado dos serviços prestados pela contratada terão finalidade lucrativa

Vólia (2012, p.362) apresenta o entendimento:

Se o seu empregador for uma pessoa física que não explore a atividade lucrativa, será doméstica; se o seu empregador for restaurante, um hotel ou uma loja comercial, será urbana; se seu empregador for rural, será rural.

Seguindo a mesma linha, Martins (2009, p.11) explica:

O que importa para a caracterização do empregado doméstico é que seu serviço seja prestado para pessoa ou família que não tenha atividade lucrativa e para o âmbito residencial destas. Pouco importa o serviço que será feito, mas se é realizado naquele contexto. Não interessa também a atividade do prestador, mas se a prestação de serviços é feita a uma pessoa que tenha ou não atividade lucrativa como escopo.

Exposto o conceito de empregado doméstico pode-se destacar 03 (três) requisitos importantes para especificar o vínculo de emprego deste empregado:

- a. Prestação de serviços de forma contínua;
- b. Serviço prestado com finalidade não lucrativa;
- c. Serviço prestado para o âmbito residencial do empregador

De acordo com o requisito de prestação de serviço de forma contínua, a lei não dispõe que o serviço prestado pelo empregado doméstico precisa ser diário, mas sim contínuo, ou seja, o empregado doméstico tem a possibilidade de prestar serviço de forma contínua e ininterrupta ou em forma periódica, como, por exemplo, trabalhar 02 (duas) vezes por semana, 03 (três) vezes por semana ou a semana completa na forma da Lei.

Anteriormente a entrada em vigor da Lei 150/2015, enquanto a Lei 5.859/1972 estava em vigor, havia muita discrepância em relação ao que era considerada forma contínua no trabalho doméstico, onde havia duas correntes relatando o assunto, a primeira era considerado trabalho contínuo os mesmos parâmetros da CLT, não

importando o prazo, bastando apenas a repetição de seus trabalhos. Assim, Cassar (2007, p.66) afirma:

A primeira corrente é irrelevante a diferença e que os critérios para apreciação do trabalho contínuo são os mesmos para o trabalho não eventual da CLT, isto é, o que importa é a necessidade permanente da mão-de-obra do doméstico, que é demonstrada pela repetição de seu trabalho durante todo o contrato, mesmo que exercida uma só vez por semana, por quinzena ou mês, mas durante muitos meses ou anos. Alguns autores chamam esta corrente de teoria da descontinuidade, Para os defensores desta tese, seria doméstico tanto o empregado que trabalha de segunda a sexta, durante seis anos para uma família, como aquele que trabalha apenas às segundas-feiras para a mesma família, durante estes mesmos seis anos.

Godinho, (2010, p. 368), explica que:

[...] a diferenciação de expressões é absolutamente irrelevante. [...] o conceito de não eventualidade incorporado pela Lei do Trabalho Doméstico (através da expressão natureza contínua) seria idêntico ao conceito já classificado ao ramo justabalhista brasileiro e lançado com clareza pelo art. 3º, CLT (natureza não eventual).

Fora essa existia a segunda interpretação, sendo o entendimento majoritário, onde a não eventualidade deve ser considerada pela continuidade para os trabalhadores domésticos, além da repetição do trabalho executado. Através dela que se apresentava a classificação da diarista, que laborava em várias residências uma ou duas vezes por semana, impedindo assim o reconhecimento do vínculo empregatício. Cassar (2007, p.67) informa em relação ao entendimento:

Outra corrente entende que foi proposital a distinção, porque o conceito de trabalho não eventual previsto na CLT (art. 3º da CLT) relaciona-se com a atividade empresarial, com seus fins e necessidades de funcionamento e o empregador doméstico não explora atividade econômica lucrativa, não é empresa. Neste sentido, o trabalho “contínuo” relaciona-se com o seu conceito linguístico, isto é, vincula-se com o tempo, a repetição, com o trabalho sucessivo, seguido, sem interrupção, como conceitua o Dicionário Aurélio .

O mesmo entendimento pode ser analisado na decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tratando sobre vínculo de emprego – diarista:

**RECURSO DE REVISTA – VÍNCULO DE EMPREGO – DIARISTA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TRÊS VEZES POR SEMANA – AUSÊNCIA DE CONTINUIDADE.** O quadro fático delineado pelo e. Tribunal Regional é de que a reclamante prestava serviços à reclamada em frequência que variava entre duas e três vezes por semana, razão pela qual reconheceu o vínculo de emprego, ao fundamento de que caracterizada a não eventualidade. Entretanto, nos termos do citado artigo 1º da Lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972, o elemento continuidade é essencial ao reconhecimento do contrato de trabalho doméstico, não se confundindo com a não eventualidade ou habitualidade, prevista no artigo 3º da Consolidação

das Leis do Trabalho, para efeito da configuração do vínculo de emprego do trabalhador comum. A continuidade pressupõe ausência de interrupção. Para a não eventualidade ou habitualidade, basta que o fato seja usual, frequente e, assim, coadunando-se com a interrupção. A natureza do trabalho doméstico é habitual e diária, porquanto os afazeres do lar são ininterruptos. Sob tal ângulo, não se pode admitir que o trabalho prestado em apenas dois ou três dias na semana possa ser considerado contínuo, nos termos do dispositivo de lei já citado. [...]

**Recurso de revista conhecido e provido.**  
**Processo:** RR – 2373700-05.2008.5.09.0014 **Data de**  
**Julgamento:** 03/04/2013, **Relatora Desembargadora Convocada:** Maria das Graças Silvano Dourado Laranjeira, 2ª Turma, **Data de Publicação:** DEJT 12/04/2013.

O Egrégio Tribunal do Trabalho da 12ª região entende:

“VINCULO EMPREGATÍCIO. TRABALHO DOMÉSTICO. ÂMBITO RESIDENCIAL. A identificação do trabalho como doméstico decorre da adequação entre a situação fática e a descrição contida no art. 1º da Lei nº 5.859/72. Assim, se o trabalhador cumpre os requisitos de prestar serviços à pessoa ou família no âmbito de sua(s) residência(s) e sem escopo lucrativo, trata-se de vínculo jurídico qualificado como doméstico. Não comprovado tenha sido explorado economicamente o trabalho da autora em prol da reclamada, impõe o reconhecimento de que a vinculação deu-se na modalidade doméstica, tão somente. (RO n.º 03583-2010-016-12-00-0, Relator: Ligia M. Teixeira Gouvêa)”

O Egrégio Tribunal do Trabalho da 2ª região retrata:

"DIARISTA. CONTINUIDADE. AUSÊNCIA. ART 1º DA LEI 5.859/1972. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Trabalhador que presta serviços no âmbito doméstico em apenas dois dias por semana não se enquadra na previsão inserta no art. 1º da Lei 5.859/1972, pois ausente a continuidade na consecução dos misteres, condição específica e caracterizadora do denominado empregado doméstico"(TRT-24ª Região-RO 2016/99-Ac. T. P. 0596/2000-Rel. Juiz André Luiz Moraes de Oliveira - Publ. No DJ de 14.04.2000). "EMPREGADO DOMÉSTICO. CONTINUIDADE. Art. 1º da Lei nº 5.859/72. A tipificação do empregado doméstico exige um requisito adicional àqueles previstos no art. 3º da CLT, que é o da continuidade, conforme expressamente estabelecido no art. 1º da Lei nº 5.859/72. Ou seja, para a configuração do emprego doméstico, é necessário que os serviços, se não diários, sejam pelo menos prestados na maior parte dos dias da semana."(Acórdão: 20000194500; Turma: 08 - TRT 2ª Região; Processo: 02990152266; Relator: Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva)

Outra problemática que ocorria durante a vigência da Lei 5.859/1972 refere-se a não uniformização da jurisprudência em relação as soluções de controvérsias trazidas a seara trabalhista, tratando em relação a quantidade de dias necessários trabalhados por uma empregada considerada diária, para assim ser afastada a condição de diarista e conseguir ter o seu vínculo empregatício, onde a jurisprudência tratava de modo diferente, onde se liberava o vínculo empregatício a empregados que trabalhavam 1 dia, 2 dias, 3 dias na semana na mesma residência, alterando de situação e Jurista que analisa o caso, bastando muitas vezes apenas

ininterruptividade do serviço. Sendo inclusive esse entendimento do TST, analisando o Recurso de Revista RR 1875600922003509 1875600-92.2003.5.09.0002:

RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. DIARISTA. TRABALHO SEMANAL PRESTADO AO LONGO DE VINTE SETE ANOS PARA A MESMA EMPREGADORA CONTEMPLANDO TODAS AS SUAS NECESSIDADES BÁSICAS E COTIDIANAS DO SERVIÇO DOMÉSTICO. A Reclamada não conseguiu demonstrar a existência de pressupostos válidos contidos no art. 896 da CLT, visto que, in casu, não restou demonstrada afronta ao art. 3º da CLT e nem ao art. 1º da Lei 5.859/72, **porquanto consignou o Regional que a continuidade da prestação de trabalho não quer dizer ininterruptividade, pois trabalhar um dia por semana, em todas as semanas do ano, durante 27 anos e contemplando suas necessidades básicas e cotidianas do serviço doméstico é, sem dúvida, prova de continuidade.** Ademais, no Dicionário Aurélio, o vocábulo contínuo significa seguido, sucessivo. Melhor dizendo, não há necessidade de que o labor ocorra todos os dias da semana, e, sim, de que, na forma contratada pelas partes, seja habitual, conforme o caso dos autos. Recurso não conhecido. (RR- 18756/2003-002-09-00.0) **(grifo nosso)**

Quanto ao requisito de serviço prestado com finalidade não lucrativa deve ser interpretada de forma clara a não existência de fins lucrativos, pois a prestação de serviço doméstico é uma prestação de serviço onde o benefício é em prol da família/pessoa física e não ao rendimento de pecúnia.

Assim, Delgado (2011, p. 370) informa em relação ao critério:

O critério objetivo privilegiado pela lei elabora-se a partir do prima do empregados, uma vez que – sabe-se – para o empregado todo trabalho efetuado tem evidente conteúdo econômico (a onerosidade, como visto, é elemento fático-jurídico inarredável também da relação empregatícia doméstica). Os serviços prestados não podem constituir fator de produção para aquele (pessoa ou família) que deles se utiliza, embora tenham qualidade econômica para o obreiro. Portanto, se na residência há regular pensionato para não familiares ou sistema de fornecimento de alimentação para terceiros, a faxineira, no primeiro caso, e a cozinheira, no segundo caso, já não mais serão domésticas, mas empregadas comuns.

Contudo ressalta-se que o empregado que presta serviços de limpeza em um consultório médico, por exemplo, este é configurado como um empregado comum e não como empregado doméstico, pois o consultório médico gera pecúnia, mesmo fato, por exemplo, de um empregado que limpa um escritório comercial. Delgado (2011, p.371) explica em relação ao assunto:

Assevera que “não há possibilidade de a pessoa jurídica ser tomadora de serviço doméstico. Apenas a pessoa física, individualmente ou em grupo unitário, pode ocupar o polo passivo dessa relação”.

A interpretação do requisito de serviço prestado para o âmbito residencial do empregador deve ser feita de forma cuidadosa, pois se considera também

empregado doméstico aquele que presta serviços externos a residência, tal como o motorista, o jardineiro, entre outros serviços que são ligados a residência, porém prestados exclusivamente a família, como por exemplo a casa de campo, casa de praia e outras extensões da residência. Delgado (2011, p.2011) retrata:

Isso significa que a noção de âmbito residencial abrange não somente a específica moradia do empregador, como, também, unidades estritamente familiares que estejam distantes da residência principal da pessoa ou família que toma o serviço doméstico. É o que ocorre com a casa de campo, a casa de praia, além de outras extensões da residência, como barracão para uso próprio, se houver. No caso do motorista, enfermeiro, etc., o deslocamento para fora da residência, no exercício das funções domésticas (viagens, etc.), não descaracteriza, por óbvio, a relação. O que se considera essencial é que o espaço de trabalho se refira ao interesse pessoal ou familiar, apresentando-se aos sujeitos da relação de emprego em função da dinâmica estritamente pessoal ou familiar do empregador.

Salienta-se o fato que caso o empregado faça ao mesmo tempo uma atividade lucrativa, a mesma será regida pela CLT e não por lei que trata empregado doméstico, pela situação mais favorável. Inclusive Martins (2004, p.30) informa:

Mesmo que a empregada preste serviços na residência e ao mesmo tempo na atividade lucrativa, prevalece a situação mais favorável, que é a aplicação da CLT. Será considerada empregada comum e não doméstica.

## **2.2 CONTROLE, JORNADA DE TRABALHO E O ADICIONAL NOTURNO DO EMPREGADO DOMÉSTICO QUE DORME NO LOCAL DE TRABALHO.**

O controle, a duração da jornada de trabalho e a definição do adicional noturno fazem parte do rol de direitos que foram regulamentados pela Lei Complementar 150/2015 em benefícios do empregado doméstico, mas tais direitos podem gerar certas divergências na hora de fazer os cálculos, em virtude de o empregado pernoitar ou residir no local da prestação de serviço e por esse motivo achar que tem um maior valor para receber.

O Artigo 12 da LC 150/2015 determinou o controle da jornada de trabalho e a obrigação de anotar na folha de ponto tal controle, já o Artigo 13 da referida Lei estabeleceu a concessão de intervalo para repouso ou alimentação, bem como as possibilidades de modificações do intervalo, e ainda trouxe de forma expressa o

como funcionará o intervalo de repouso e alimentação para o empregado doméstico que reside no local de trabalho, conforme redação seguinte:

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.

Quando findar seu horário de trabalho, o empregado que dorme no local de trabalho estará liberado para seu descanso ou para sair em prol do seu lazer, não podendo o empregador, requisitar os serviços do empregado doméstico neste momento, e se assim o fizer, deverá registrar tal solicitação na folha de ponto o horário que estendeu sua jornada de trabalho, para que sejam computadas as horas extraordinárias, que foi regulamentada pelo § 1º do Artigo 2º da LC 150/2015, como segue o exposto:

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.

(...)

Contudo a LC 150/2015 determinou a jornada de trabalho de 8 (oito) horas por dia e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, mas não determinou que essas horas devem ser cumpridas em sequência, ou seja, o empregado doméstico por exemplo, pode trabalhar 04 (quatro) horas período da manhã, ter folga no período da tarde e voltar ao trabalho por mais 04 (quatro) horas no período da noite, somando no final da jornada 08 (oito) horas trabalhadas, e se caso essas horas ultrapassarem o limite de 08 (oito) horas diárias, o pagamento das horas extraordinárias será de 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

Com relação ao adicional noturno, foi determinado pelo Artigo 14 e seus seguintes Parágrafos, que o trabalho noturno se dará de 22:00 (vinte e duas) horas às 05:00 (cinco) horas da manhã do dia seguinte, determinou também a redução da duração da hora para 52 (cinquenta e dois minuto) e 30 (trinta) segundos. O empregado doméstico também terá no período noturno o acréscimo de 20% (vinte

por cento) sobre o valor da hora diurna e quando este empregado doméstico for contratado exclusivamente para trabalhar no período noturno, o adicional será calculado sob o salário fixado em CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), assim discorre o referido artigo:

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.

A referida Lei Complementar 150/2015 também estabeleceu a permissão de apenas 02 (duas) horas extraordinária por dia, igual o que preceitua a CLT para os empregados urbanos. Porém mesmo com as devidas inovações trazidas pela Lei Complementar 150/2015, em questão a alguns direitos que já são comuns aos empregados urbanos regidos pela CLT, ainda não estão previstos claramente para os empregados domésticos, como por exemplo, o adicional de sobre aviso e prontidão.

### 3 A APLICAÇÃO ANALÓGICA DO DIREITO AO ADICIONAL DE PRONTIDÃO AO EMPREGADO DOMÉSTICO QUALIFICADO COMO BABÁ E CUIDADOR DE IDOSOS

Como analisado anteriormente o empregado doméstico faz jus a vários direitos trabalhistas trazidos pela Lei Complementar 150/2015, incluindo controle de jornada, horas extra e adicional noturno, porém em nenhum momento na referida lei é tratada sobre o assunto prontidão do empregado doméstico que dorme/reside na casa do empregador e que cuida de crianças pequenas e/ou idosos.

O Adicional de Prontidão está previsto no Artigo 244 da CLT conforme demonstrado a seguir:

Art. 244. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobre-aviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada. (Restaurado pelo Decreto-lei n<sup>o</sup> 5, de 4.4.1966)

§ 1<sup>o</sup> Considera-se "extranumerário" o empregado não efetivo, candidato efetivação, que se apresentar normalmente ao serviço, embora só trabalhe quando for necessário. O extranumerário só receberá os dias de trabalho efetivo. (Restaurado pelo Decreto-lei n<sup>o</sup> 5, de 4.4.1966)

§ 2<sup>o</sup> Considera-se de "sobre-aviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobre-aviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobre-aviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal. (Restaurado pelo Decreto-lei n<sup>o</sup> 5, de 4.4.1966)

**§ 3<sup>o</sup> Considera-se de "prontidão" o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal. (Restaurado pelo Decreto-lei n<sup>o</sup> 5, de 4.4.1966)**

§ 4<sup>o</sup> Quando, no estabelecimento ou dependência em que se achar o empregado, houver facilidade de alimentação, as doze horas do prontidão, a que se refere o parágrafo anterior, poderão ser contínuas. Quando não existir essa facilidade, depois de seis horas de prontidão, haverá sempre um intervalo de uma hora para cada refeição, que não será, nesse caso, computada como de serviço. (Restaurado pelo Decreto-lei n<sup>o</sup> 5, de 4.4.1966)(grifo nosso)

Vale ressaltar que a prontidão, previsto no Artigo 244 da CLT, primeiramente era benefício da classe ferroviária, porém tal disposto legal é usado analogicamente a todos os trabalhadores em geral, sendo inclusive tema já pacificado na Jurisprudência:

Horas extras. Regime de prontidão. **A caracterização do regime de prontidão se dá pelo estado de permanente disponibilidade do**

**empregado em relação ao empregador**, devido à urgência na necessidade de sua intervenção, pouco importando que a permanência ocorra em imóvel da empregadora, desautorizando, portanto, o pagamento, como horas extras, de todo o período fixado como de plantão.

(TRT-4 - Recurso Ordinário: RO 00010511920115040812 RS 0001051-19.2011.5.04.0812, Relator: DENISE PACHECO, Data de Julgamento: 13/08/2013, 2ª Vara do Trabalho de Bagé) **(grifo nosso)**

**HORAS DE PRONTIDAO. O empregado que permanece nas dependências da empresa, como nos alojamentos, aguardando ordens, enquadra-se na hipótese prevista no 3º do art. 244 da CLT, fazendo jus a uma remuneração equivalente a 2/3 do salário hora normal sobre esse período. (...)**

(TRT-4 - RO: 554007920055040812 RS 0055400-79.2005.5.04.0812, Relator: JOAO GHISLENI FILHO, Data de Julgamento: 26/08/1999, 2ª Vara do Trabalho de Bagé) **(grifo nosso)**

**HORAS DE SOBREAVISO E PRONTIDÃO. Existindo prova de que ocorria a prestação de serviços em regime de sobreaviso e prontidão e não demonstrando a empregadora que efetuou o correto pagamento do labor extra daí decorrente, procede a pretensão do trabalhador a esse título.V**

(TRT-12 - RO: 00796200802112001 SC 00796-2008-021-12-00-1, Relator: AGUEDA MARIA LAVORATO PEREIRA, SECRETARIA DA 1A TURMA, Data de Publicação: 06/08/2009) **(grifo nosso)**

Delgado (2005, p.842) comenta:

Percebe-se que a lei cria noção intermediária entre o tempo laborado ou a disposição e o tempo extracontratual: O Obreiro tem sua disponibilidade pessoal significadamente restringida (afinal, está nas dependências do estabelecimento empresarial, ou suas cercanias, fora de sua residência.), razão por que o Direito dá consequência contratual a este período. Porém, o trabalhador não está efetivamente laborando, o que faz com que a consequência contratual não seja plena. Nota-se que a ordem jurídica também que esta situação se iguale à do tempo a disposição no centro do trabalho, conferindo-lhe menor peso jurídico.

Sendo assim, a prontidão caracteriza-se pelo fato de o empregado permanecer, fora de seu horário normal de trabalho, no local de trabalho ou local determinado pelo empregador, aguardando ordens, em local de descanso.

Nascimento (2009, p. 286), explica que prontidão “é a jornada de trabalho na qual o empregado fica nas dependências da empresa sem trabalhar, aguardando ordens de serviço”

O empregador que solicita prontidão para seus empregados fica obrigado a pagar apenas o percentual sobre as horas de expectativa, ou seja, retribuir a espera do trabalho. Aquele que está em prontidão é remunerado, independentemente de

trabalhou não, pelas horas de expectativa no local destinado, à razão de 2/3 do salário-hora.

Ressalta-se que a caracterização do estado de prontidão se dar pelo fato de além de permanecer em local indicado pelo empregador, o empregado não dispõe plenamente de seu tempo livre, tampouco pode usufruir do direito de ir ou vir, pois pode ser chamado a qualquer momento, ou seja, limitando sua liberdade, onde inclusive tal tema já foi amplamente discutido no ordenamento jurídico, inclusive o entendimento pode ser analisado na decisão proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho tratando sobre Agravo de Instrumento em Recurso de Revista através do processo: TST-AIRR: 19146120125020402:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. HORAS EXTRAS. JUNTADA PARCIAL DOS CARTÕES. JORNADA INDICADA NA DEFESA DIVERSA DA CONSIGNADA NOS CARTÕES. PRESUNÇÃO DA JORNADA INICIAL. Esta Corte considera que a apresentação parcial dos cartões de ponto, quando ausentes apenas os documentos referentes a um ou poucos meses, não induz a aplicação da jornada descrita na petição inicial quanto aos ditos meses, se, para os demais, a jornada retratada nos cartões foi considerada como verdadeira, devendo ser adotada a carga horária média retratada nos cartões para os meses com cartões faltantes. No caso, entretanto, além da juntada parcial dos cartões, o acórdão consigna que a jornada indicada nos registros é "totalmente diversa" da afirmada na peça de defesa, extraíndo-se que o TRT negou validade a todos os cartões, e não apenas a parte deles. Nesse quadro, inviável o apelo por divergência jurisprudencial, eis que inespecíficos os arestos transcritos (TST, Súmula nº 296, I). Agravo de instrumento desprovido. HORAS EXTRAS. PERMANÊNCIA NO ALOJAMENTO. CARACTERIZAÇÃO DE TEMPO DE PRONTIDÃO. **Como o reclamante permanecia no interior do alojamento, aguardando a "descarga do caminhão e a liberação para a próxima viagem" , esse tempo caracteriza-se como de prontidão, em conformidade com a regra do art. 244, § 3º, da CLT. "Nessa situação, é claro que o empregado não dispõe plenamente do seu tempo, tampouco do seu direito de ir e vir. Sabendo que pode ser acionado a qualquer momento, ele não desempenha regularmente as atividades, nem usufrui plenamente do descanso"** (RR - 57100-70.2011.5.13.0023, j. 22/4/2014, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, DEJT 25/4/2014). Considerada a permanência no alojamento como tempo de prontidão, inviável o apelo por violação aos arts. 4º e 235-C da CLT ou por divergência jurisprudencial, observando que os arestos são inespecíficos (TST, Súmula nº 296, I). Agravo de instrumento desprovido . (TST - AIRR: 19146120125020402 , Data de Julgamento: 29/04/2015, Data de Publicação: DEJT 05/05/2015) **(grifo nosso)**

Inclusive o TRT-3 Trata sobre o assunto nos Acórdãos proferidos nos Recursos Ordinários:

**HORAS DE PRONTIDÃO - CARACTERIZAÇÃO - O reclamante não permanecia em casa aguardando ordens ou ficava aguardando ser chamado para o serviço, o que caracterizaria o chamado sobreaviso.**

**Ao contrário, ficava na fazenda aguardando os trabalhadores que deveria transportar, o que significa dizer que permanecia nas dependências da reclamada ou em seu local de serviço, aguardando determinações, situação que se enquadra na denominada "prontidão".** E, nesta hipótese, aplica-se por analogia o artigo 244, parágrafo 2o. da CLT, considerando-se o tempo à disposição como prontidão, remunerando as horas correspondentes à razão de 2/3 do salário-hora normal.  
(TRT-3 - RO: 1312597 13125/97, Relator: Luiz Ronan Neves Koury, Quarta Turma, Data de Publicação: 14/03/1998 13/03/1998. DJMG . Boletim: Não.)

HORAS DE PRONTIDÃO. CARACTERIZAÇÃO. - Constatado que era inerente à função do reclamante permanecer no trecho ferroviário, à noite, para atender as necessidades de conservação da via - sendo certo, inclusive, que ele usufruía de vagão dormitório e de alojamento para descansar -, resta caracterizada a hipótese do art. 244, parágrafo 3o, da CLT. .  
(TRT-3 - RO: 2169697 21696/97, Relator: Manuel Candido Rodrigues, Primeira Turma, Data de Publicação: 29/01/1999 DJMG . Página 6. Boletim: Não.)

O TRT-5 também já proferiu decisão similar nos Recursos Ordinários:

REGIME DE PRONTIDÃO. CARACTERIZAÇÃO. **Caracteriza-se como regime de prontidão o período de permanência do empregado em alojamentos destinados ao repouso, em virtude da limitação havida sobre a liberdade de dele dispor como lhe aprouvesse.** Recurso a que se dá parcial provimento.  
(TRT-5 - RECORD: 18413420105050222 BA 0001841-34.2010.5.05.0222, 5ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 07/06/2011)

Quanto ao entendimento sobre o adicional de prontidão para o empregado doméstico, o entendimento não se encontra pacificado para esclarecer se tal empregado faz jus ou não ao referido benefício, pois o simples fato de o empregado doméstico dormir na residência do empregador, não gera por si o direito ao benefício, porém se o mesmo ficar a disposição para qualquer eventualidade ou necessidade, podendo ser chamado a trabalhar ou efetuar um serviço a qualquer hora, entende-se pela analogia, que o mesmo deverá fazer jus ao benefício.

Ressalta-se que a utilização por analogia do Artigo 244 da CLT, se dá por força do artigo 19 da Lei 150/2015, ao deixar claro que observadas às peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplicam subsidiariamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

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. (grifo nosso)**

Como exemplo pode-se citar um empregado que dorme no mesmo quarto com uma criança, idoso ou pessoa que necessite de alguma assistência emergencial/especial, onde o mesmo trabalha às 8 horas diárias no período diurno, efetuando as devidas anotações de sua jornada de trabalho, porém no horário noturno onde encontra-se em seu horário de descanso sempre é chamado para cuidar da criança ou idoso e mesmo que não seja literalmente chamado fica de prontidão para resolver qualquer problema.

Neste caso não existe um controle exato da jornada extra, afinal o empregado doméstico passa toda parte de seu devido descanso em prontidão ao serviço. Efetuar a anotação de hora extra e adicional noturno de todas as horas poderia ser considerado um ato de enriquecimento ilícito em cima de seu empregador e a não compensação pecuniária do empregado doméstico pelo tempo disponível a prontidão não seria justo pelo seu tempo perdido.

Observa-se no caso em epígrafe que o empregado doméstico, usando a analogia com o Artigo 244 da CLT, encontra-se 4 (quatro) situações de enquadramento como prontidão, baseando-se na jurisprudência dos Tribunais Regionais e Tribunal Superior do Trabalho, tais como:

1. Encontra-se na casa do empregador, ou seja, no local indicado por ele (podendo ser considerado alojamento);
2. Fica a disposição, podendo ser chamado a qualquer momento (não dispõe do seu tempo);
3. Dorme no mesmo local para efetuar os devidos cuidados (não tendo o direito de ir e vir quando bem quiser em seu tempo livre);
4. Recebe ou acata ordens (ordens no sentido de como proceder em tal situação que acaba se tornando corriqueira);

Observa-se que no final não existe a devida liberdade, pois o empregado mesmo não desempenhando regularmente as atividades, não usufrui totalmente de sua autonomia em relação ao tempo.

Sendo assim conforme demonstrado anteriormente existe uma lacuna em relação à prontidão do empregado doméstico, por não existir nada tratando sobre o assunto na Lei Complementar 150/2015, onde é utilizado por analogia o artigo 244

da CLT que trata sobre o adicional de prontidão por força do artigo 19 da Lei Complementar 150/2015.

Por analogia se considera plausível o pagamento do adicional de prontidão ao empregado doméstico, onde até alteração ou entrada em vigor no dispositivo legal recomenda-se a CLT como base, onde o não pagamento ou acordo entre as partes poderá acarretar o pagamento de valores superiores pelo empregador na esfera da justiça trabalhista.

## CONCLUSÃO

Conforme exposto no presente trabalho, o empregado doméstico sofreu muitos tipos de discriminação, em termos foi excluído da sociedade e do ordenamento jurídico, tanto por parte dos governantes e legisladores, quanto por parte da sociedade e dos empregadores domésticos, decorrente de sua origem, baseada na cor da pele, na servidão e na escravidão, somente teve os seus direitos sociais, trabalhistas e previdenciários atendidos de forma "tímida" com o advento da Constituição Federal de 1988, em seu Art. 7º, que teve complemento com a EC nº 72/2013 e por fim a LC 150/2015, sendo praticamente equiparados como os demais trabalhadores e com a devida dignidade que uma pessoa humana merece.

A Lei Complementar 150/2015 veio para cobrir algumas lacunas que existiam referentes aos direitos da classe dos empregados domésticos. Como visto na maioria dos direitos presentes na referida Lei foi usada como base a CLT, tentando assim diminuir as diferenças entre os empregados, ou seja, trazendo uma equiparação nos direitos.

Frente a essas considerações, pode-se concluir que a LC/2015 "extinguiu", a referida discriminação contra os domésticos. Mas, contudo, se mostra com lacunas, que merecem a devida discussão sobre as necessidades a serem atendidas, como por exemplo, o adicional de prontidão, que a referida Lei não faz menção e temos que busca analogicamente amparo na CLT, para assim trazer amparo e segurança a essa classe trabalhadora.

## REFERÊNCIAS

ALENCAR, Roldan. **Análise da Lei complementar nº 150/2015 e o novo paradigma do empregado doméstico no Brasil.** Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/41907/analise-da-lei-complementar-n-150-2015-e-o-novo-paradigma-do-empregado-domestico-no-brasil#ixzz3pgeITpM0>>. Acessado em 30 de Setembro de 2015.

ARANTES, Delaíde Alves Miranda. **O trabalho doméstico. Direitos e Deveres.** 6 ed. AB, 2011.

BRASIL. CLT (1943). **Decreto-Lei Nº 5.452 de 1º de Maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho.** Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acessado em 30 de Setembro de 2015.

BRASIL. **Código Processo Civil (1973). Lei nº 5.869, de 11 de Janeiro de 1973 -** Institui o Código de Processo Civil. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5869compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869compilada.htm)>. Acessado em 30 de Setembro de 2015.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL ( DE 24 DE FEVEREIRO DE 1891).** Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao91.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm)>. Acessado em 30 de Setembro de 2015.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da Republica Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acessado em 30 de Setembro de 2015.

BRASIL. Decreto 3078/1941 - **DECRETO-LEI Nº 3.078, DE 27 DE FEVEREIRO DE 1941** - Dispõe sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3078-27-fevereiro-1941-413020-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acessado em 30 de Setembro de 2015.

BRASIL. Decreto 3361/2000 - **Decreto Nº 3.361 de 10 de fevereiro de 2000 - Regulamenta dispositivos da Lei no 5.859,** de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso do empregado doméstico ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e ao Programa do Seguro-Desemprego. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3361.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3361.htm)>. Acessado em 30 de Setembro de 2015.

BRASIL. **Decreto 16.107/1923 - Decreto nº 16.107, de 30 de Julho de 1923.** Approva o regulamento de locação dos serviços domesticos. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decree/1920-1929/decreto-16107-30-julho-1923-526605-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acessado em 30 de Setembro de 2015.

BRASIL. Decreto 71885/1973 - **Decreto Nº 71.885, de 26 de fevereiro de 1973** - Aprova o Regulamento da Lei número 5.859, de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, e dá outras providências..Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1970-1979/d71885.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d71885.htm)>. Acessado em 30 de Setembro de 2015.

BRASIL. **Lei 13 Setembro de 1830** – Regula o contrato por escrito sobre prestação de serviços feitos por Brasileiro ou estrangeiro dentro ou fóra do Imperio..Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <[http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei\\_sn/1824-1899/lei-37984-13-setembro-1830-565648-publicacaooriginal-89398-pl.html](http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei_sn/1824-1899/lei-37984-13-setembro-1830-565648-publicacaooriginal-89398-pl.html)>. Acessado em 30 de Setembro de 2015.

BRASIL. Lei 150/2015–**Lei Complementar Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015** - Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3o da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências.Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm)>. Acessado em 30 de Setembro de 2015.

BRASIL. Lei 3.353/1888. **Lei Nº 3.353, de 13 de MAIO de 1888**. Declara extinta a escravidão no Brasil. Brasília, DF: Planalto. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LIM/LIM3353.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM3353.htm)>. Acessado em 30 de Setembro de 2015.

BRASIL. Lei 5584/1970. **Lei 5584 de 26 de Junho de 1970** - Dispõe sobre normas de Direito Processual do Trabalho, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, disciplina a concessão e prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho, e dá outras providências.. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/leis/L5584.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L5584.htm)>. Acessado em 30 de Setembro de 2015.

BRASIL. Lei 5859/1972. **Lei Nº 5.859, DE 11 de dezembro de 1972** - Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5859.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm)>. Acessado em 30 de Setembro de 2015.

BRASIL. Lei 8009/1990. **Lei Nº 8.009, de 29 de março de 1990** - Dispõe sobre a impenhorabilidade do bem de família. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8009.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8009.htm)>. Acessado em 30 de Setembro de 2015.

BRASIL. Lei 10208/2001. **Lei Nº 10.208, de 23 de MARÇO DE 2001**. Acresce dispositivos à Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e ao seguro-desemprego.. Brasília, DF: Senado Federal.

Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LEIS\\_2001/L10208.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10208.htm)>. Acessado em 30 de Setembro de 2015.

BRASIL. Emenda Constitucional - **Emenda Constitucional Nº 72, de 2 de Abril De 2013** - Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm)>. Acessado em 30 de Setembro de 2015.

BRASIL. **PEC 66/2012. Projeto de Lei 66/2015** -Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e demais trabalhadores urbanos e rurais. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/120566.pdf>>. Acessado em 30 de Setembro de 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de revista conhecido e provido. Processo: RR – 2373700-05.2008.5.09.0014**. Data de Julgamento: 03/04/2013, Relatora Desembargadora Convocada: Maria das Graças Silvany Dourado Laranjeira, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/04/2013. Disponível em <http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>. Acessado em 30 de Setembro de 2015.

CALVET, Felipe. **A evolução do trabalho doméstico no Brasil**. In.: Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013. São Paulo: Juruá, 2013

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 6ª ed. Niterói. Impetus, 2012.

CARRION, V. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

DATAPREV. **Portaria MPS/MF 19/2014. PORTARIA INTERMINISTERIAL MPS/MF Nº 19, DE 10 DE JANEIRO DE 2014** - DOU DE 13/01/2014 - Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: < <http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/65/mf-mps/2014/19.htm>>. Acessado em 30 de Setembro de 2015.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTR, 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed. São Paulo. LTr, 2011.

FARES, Carlos Roberto. **Os novos direitos trabalhistas dos empregados domésticos com o advento da Lei Complementar 150/2015**. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/41928/os-novos-direitos-trabalhistas-dos-empregados-domesticos-com-o-advento-da-lei-complementar-150-2015#ixzz3pgXYpcgl>>. Acessado em 30 de Setembro de 2015.

IHERING, Rudolf Von. **A Luta Pelo Direito**. Título original: Der kampf ums Recht. Tradução: Pietro Nassetti. São Paulo (SP): Martin Claret, 2006.

JUNIOR, José Cairo. **Horas de Sobreaviso e prontidão**. Disponível em: <<http://www.regrastrabalhistas.com.br/artigos/55-jornada-de-trabalho/3824-horas-de-sobreaviso-e-de-prontidao#ixzz3px6uMRad>>. Acessado em 30 de Setembro de 2015.

JURISDIÇÃO. **TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA : RO 2169697 21696/97: Horas de Prontidão. Caracterização** .Disponível em: < <http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129102991/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2169697-21696-97>>. Acessado em 30 de Setembro de 2015.

JURISDIÇÃO. **TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA : RO 2169697 21696/97: Horas de Prontidão. Caracterização** .Disponível em: TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA : RO 1312597 13125/97>. Acessado em 30 de Setembro de 2015.

JURISDIÇÃO. **TRT-4 Recurso Ordinário : RO 00010511920115040812 RS 0001051-19.2011.5.04.0812: Horas extras. Regime de prontidão**.Disponível em: <<http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128634004/recurso-ordinario-ro-10511920115040812-rs-0001051-1920115040812/inteiro-teor-128634013>>. Acessado em 30 de Setembro de 2015.

JURISDIÇÃO. **TRT-4 RECURSO ORDINÁRIO: Recurso Ordinário : RO 554007920055040812 RS 0055400-79.2005.5.04.0812- HORAS DE PRONTIDAO..** Disponível em: <<http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/16423083/recurso-ordinario-ro-554007920055040812-rs-0055400-7920055040812>>. Acessado em 30 de Setembro de 2015.

JURISDIÇÃO. **TRT-5 - RECURSO ORDINARIO : RECORD 18413420105050222 BA 0001841-34.2010.5.05.0222- REGIME DE PRONTIDÃO. CARACTERIZAÇÃO** Disponível em: < <http://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19363016/recurso-ordinario-record-18413420105050222-ba-0001841-3420105050222>>. Acessado em 30 de Setembro de 2015.

JURISDIÇÃO. **TRT-12 RECURSO ORDINÁRIO:TRT-4 - Recurso Ordinário : RO 00796200802112001 SC 00796-2008-021-12-00-1- HORAS DE SOBREAviso E PRONTIDÃO**.Disponível em: <<http://trt->

12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/216049172/recurso-ordinario-trabalhista-ro-796200802112001-sc-00796-2008-021-12-00-1>. Acessado em 30 de Setembro de 2015.

**JURISDIÇÃO. TRT-17 Acórdão - 0044300-24.2009.5.17.0005 - 06/08/2015 (Ac. 4256/2015) 07/08/2015: EMPREGADA DOMÉSTICA. BENS QUE GUARNECEM A RESIDÊNCIA DO EXECUTADO. IMPENHORABILIDADE.** Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/sic/sicdoc/DocViewer.aspx?id=257&sq=137211151&pq=KHsXNTAvMjAxNX0p&fmt=2>>. Acessado em 30 de Setembro de 2015

LEITE, Gisele. Comentários à Emenda Constitucional 72/2013 (PEC das domésticas). Disponível em <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=10614](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=10614)> Acessado em 30 de Setembro de 2015.

**JURISDIÇÃO. TST. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA : AIRR 19146120125020402.** Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/185703733/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-19146120125020402>>. Acessado em 30 de Setembro de 2015.

**JURISDIÇÃO. TST.RECURSO REVISTA: TST - RECURSO DE REVISTA : RR 1875600922003509 1875600-92.2003.5.09.0002.** Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1592548/recurso-de-revista-rr-1875600922003509-1875600-9220035090002>>. Acessado em 30 de Setembro de 2015.

MAINARDI, Eduardo Bocaccio. **Sobreaviso e Prontidão.** Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fadir/article/viewFile/19962/12662>>. Acessado em 30 de Setembro de 2015.

MARTINS, S. P. **Manual do Trabalho Doméstico.** 7 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do trabalho doméstico.** 10<sup>a</sup> ed. São Paulo. Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 35 ed. São Paulo: LTR, 2009.

RANGEL, Helano Márcio Vieira. A discriminação sociojurídica à empregada doméstica na sociedade brasileira contemporânea. Disponível em <<http://jus.com.br/revista/texto/14215/a-discriminacao-sociojuridica-a-empregada-domestica-na-sociedade-brasileira-contemporanea>> Acessado em 30 de Setembro de 2015.

SARAIVA, Renato. **Como Se Preparar Para o Exame de Ordem 2ª Fase - Trabalho - 10ª Ed.** 2015