

PONTÍFICA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO – PUC-SP
COORDENADORIA GERAL DE ESPECIALIZAÇÃO, APERFEIÇOAMENTO E
EXTENSÃO – COGEAE

VIVIAN ASTOLPHO DOS SANTOS

**A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS
DOMÉSTICOS**

São Paulo

2014

VIVIAN ASTOLPHO DOS SANTOS

**A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS
DOMÉSTICOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Pontífica Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP / Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão – COGEAE, como requisito parcial à obtenção do título de Especialista.

Orientadora: Professora. Dra. Luciana Paula Vaz de Carvalho

São Paulo

2014

Banca Examinadora

RESUMO

O presente trabalho trata da ampliação dos direitos sociais do empregado doméstico. O estudo é inaugurado pelo relato histórico de sua evolução que inicialmente era tratado como prestador de serviços, sem direitos específicos para essa categoria. O legislador decidiu ampliar as garantias de alguns direitos trabalhistas com a edição da Lei 5.859/72 e, logo após, com a promulgação da Constituição Federal de 1988 em seu texto original. Contudo, somente em 2013 com a edição da Emenda Constitucional nº 72 que os empregados domésticos passaram a ser tratados em condições de igualdade, tendo os mesmos direitos das demais categorias. O objetivo do estudo é analisar os principais direitos amparados com a ampliação do rol previsto no artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal, como a obrigatoriedade de inscrição do empregado doméstico no FGTS, INSS, horas extras, jornada de trabalho, entre outros direitos. Ainda, o trabalho se destina a analisar a aplicação desses direitos perante à Justiça do Trabalho. Foram abordados os principais posicionamentos jurisprudenciais, bem como da doutrina interna. Com o resultado verificou-se a urgência da aprovação do PLS 224 para regulamentar alguns direitos que não podem ser aplicados de forma efetiva. Ainda, o presente trabalho aborda de maneira sucinta que a presente norma trouxe um ônus patrimonial ao empregador pessoa física que poderá ter sua insolvência decretada e até a possibilidade da perda do imóvel residencial caso infrinja a norma.

Palavra-chave: Direito do trabalho, empregado doméstico, Emenda Constitucional nº 72/2014.

ABSTRACT

This paper deals with the expansion of social rights of domestic workers. The study is inaugurated by the historical account of evolution that was initially treated as a service provider without specific rights for that category. The legislature decided to extend the guarantees of some labor rights with the enactment of Law 5859/72 and, soon after, with the promulgation of the 1988 Constitution in its original text. However, only in 2013 with the enactment of Constitutional Amendment 72 that domestic workers were treated on equal terms, with the same rights as other categories. The object of the study is to analyze the main rights protected with the expansion of the list referred to in 7 Article, paragraph, of the Constitution, as the mandatory registration of domestic servants in the FGTS and INSS, overtime, working hours, among other rights . Still, the work is intended to review the implementation of these rights before the Labour Court. The main jurisprudential positions, as well as the inner doctrine were discussed. As a result there was the urgency of approving the PLS 224 to regulate certain rights that can not be applied effectively. Still, this paper discusses succinctly the present rule brought a charge sheet to the employer that an individual may have decreed, and even the possibility of loss of residential property insolvency case violates the norm.

Keyword: Labor law, domestic servant, Constitutional Amendment No. 72/2014.

ROL DE ABREVIATURAS OU SIGLAS

- Constituição Federal da República Federativa do Brasil – CF
- Consolidação das Leis do Trabalho – CLT
- Projeto de Lei do Senado – PLS
- Organização Internacional do Trabalho – OIT
- Instituto Nacional do Seguro Social – INSS
- Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS
- Emenda Constitucional – EC
- Repouso Semanal Remunerado - RSR

ROL DE CATEGORIAS

Nome da categoria:

Direito do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
1. ASPECTOS INICIAIS.....	11
1.1 RELATO HISTÓRICO NO BRASIL	11
1.2 CONCEITO DE EMPREGADO DOMÉSTICO	12
2. O EMPREGADO DOMÉSTICO NO DIREITO COMPARADO.....	14
2.1. TRATAMENTO DOS DIREITOS DOMÉSTICOS NA AMÉRICA DO SUL E EUROPA.	15
2.1.1 EUROPA	15
2.1.1.1 ALEMANHA	15
2.1.1.2 PORTUGAL	15
2.1.1.3 ITÁLIA.....	16
2.1.1.4 ESPANHA.....	16
2.1.2 AMÉRICA DO SUL	16
2.1.2.1 CHILE.....	16
2.1.2.2 ARGENTINA.....	17
2.1.2.3 EQUADOR.....	17
2.1.2.4 PARAGUAI.....	18
2.1.2.5 URUGUAI.....	18
2.2 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	18
2.2.1 CONVENÇÃO 189 DA OIT.....	19
2.2.2 RECOMENDAÇÃO 201	21
3. OS DIREITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS NO BRASIL..	23
3.1 DIREITOS TUTELADOS COM O ADVENTO DA LEI 5.859/72	23
3.2 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL E O DIREITO DO TRABALHADOR DOMÉSTICO	24
3.3 EMENDA CONSTITUCIONAL N. 72/2013.....	25
3.4 INTERPRETAÇÃO DOS NOVOS DIREITOS	25
3.5 OS NOVOS DIREITOS.....	26
3.6 PLS Nº 224 DE 2013.....	27
4. APLICAÇÃO DOS NOVOS DIREITOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS	29
4.1 APLICAÇÃO DE MULTAS.....	29

4.1.1	LEI 12. 964, DE 8 DE ABRIL DE 2014	29
4.1.2	NORMAS COLETIVAS E SINDICATO	29
4.2	AÇÕES TRABALHISTAS	30
4.2.1	PROTEÇÃO CONTRA DESPEDIDA ARBITRÁRIA	30
4.2.2.	FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO – FGTS	31
4.2.3	SEGURO DESEMPREGO.....	32
4.2.4	PROTEÇÃO AO SALÁRIO.....	34
4.2.5	DURAÇÃO AO TRABALHO	34
4.2.6	HORAS EXTRAS.....	35
4.2.7	ACIDENTES DE TRABALHO.....	35
4.2.8	TRABALHO DO MENOR	37
4.2.9	DA PRESCRIÇÃO DA AÇÃO	37
4.2.10	REPRESENTAÇÃO EM JUÍZO	39
4.2.11	DOCUMENTOS E TESTEMUNHAS	39
4.2.12	SUCESSÃO.....	39
4.2.13	FORMA DE EXECUÇÃO	40
5.	CONTRATO POR OBRA CERTA – CONSTRUÇÃO OU REFORMA DE IMÓVEL	42
6.	CONTRATAÇÃO DE DIARISTA – ASPECTOS GERAIS.....	43
	CONCLUSÃO.....	46
	REFERÊNCIAS.....	48
	ANEXO A - PROJETO DE LEI DO SENADO FEDERAL Nº 224.....	50

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo focar os aspectos constitucionais e legais que permeiam a relação de trabalho do empregado doméstico. O velho discurso de que não lhes compete todos os direitos laborais por não pertencerem a uma classe economicamente ativa, que produza riqueza para a sociedade, finalmente começa a cair por terra, dando lugar, dentre outros ao Princípio da Dignidade de Pessoa Humana, positivado em nosso ordenamento jurídico no inciso III do artigo 1º da Constituição da República Federativa do Brasil.

No Capítulo 1, o estudo é inaugurado pelo relato histórico dos direitos sociais do empregado doméstico que inicialmente era considerado como subempregado, não existia no início previsão legal ou constitucional que amparava os direitos dessa categoria. Sobre esse aspecto, os direitos dos empregados domésticos passaram a ter relevância com a edição da Lei nº 5.859/72 que estabeleceu alguns direitos, como: registro de emprego na CTPS, inscrição no FGTS (facultativo), INSS e férias.

Após, a Emenda Constitucional 72/13, tema central do trabalho, pode-se notar que os direitos dos empregados domésticos foram efetivados. A ampliação dos direitos previstos no rol do artigo 7º parágrafo único, da Constituição Federal de 1988 igualou os empregados domésticos com as demais categorias.

No decorrer do trabalho, pode-se verificar no Capítulo 2 o estudo do direito comparado, com o objetivo de demonstrar a aplicação das normas de direito do trabalho do empregado doméstico em alguns países da América do Sul e Europa. Ainda, a Organização Internacional do Trabalho através da Convenção nº 189 em conjunto com a Recomendação nº 201 estabeleceu balizas para um trabalho humano e digno.

Na sequência do desenvolvimento do trabalho monográfico, abordaremos no Capítulo 3 a evolução dos direitos trabalhistas no Brasil, a partir da Lei nº 5.859/72 até a recente ampliação dos direitos amparados pela Emenda Constitucional nº 72/13. Ainda, ao analisar o estudo da ampliação dos direitos sociais constantes no rol do artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal, observou-se que essa norma é de aplicação imediata por tratar de direitos fundamentais. Contudo, embora os direitos tenham aplicação imediata, alguns direitos, como no caso do recolhimento do FGTS, precisam de regulamentação expedida pelo legislador para assegurar a segurança jurídica das relações. Com base nesse aspecto, se faz importante mencionar a existência do Projeto de Lei de iniciativa do Senado Federal nº 224

que regula os direitos sociais ampliados pela Emenda Constitucional nº 72/13 que dependam de regulamentação.

No Capítulo 4 abordaremos a efetivação dos direitos decorrentes da ampliação dos direitos sociais na norma constitucional, como a aplicação de multas por via administrativa sob a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego na falta de registro na CTPS, bem como a possibilidade de previsão de normas coletivas de trabalho pelos sindicatos da categoria. Ainda, neste capítulo, abordaremos a busca desses direitos por via judicial, através de ações trabalhistas, bem como os principais direitos afetados pela norma constitucional.

Já, o Capítulo 5 o estudo será focado no contrato de obra certa no âmbito residencial, em outras palavras, se a norma constitucional alterou a relação jurídica desses trabalhadores.

No final do trabalho, abordaremos os aspectos gerais da figura da diarista, bem como a sua diferença em relação ao trabalhador doméstico amparado pela E.C. nº 72.

Dessa forma a recente alteração constitucional sobre o assunto traz significativas mudanças sobre o tema, ajudando, inclusive a uma uniformização de conceitos, levando em a equiparação dessa classe operaria com as demais. Fica mais claro o que é o trabalho doméstico, propriamente dito e que vem a ser o trabalho dos diaristas, por exemplo. Neste ponto se elucida e muito um antigo problema judiciário que sempre permeia as Reclamações Trabalhistas envolvendo o tema.

Por fim as mudanças que deverão ocorrer com a implantação definitiva da EC nº 72/13 sobre a categoria profissional de trabalhadores do lar, deve aumentar a segurança jurídica da relação empregatícia na sociedade, sendo certo que trará benefícios a todos, trabalhadores, como veremos no desenvolvimento do trabalho. Embora, a referida norma aumente o ônus do empregador doméstico que poderá ter o seu orçamento familiar prejudicado. Finalmente é de importância salutar chamar a atenção para as mudanças que se acarretarão na seara Previdenciária, uma vez que o empregado doméstico, como segurado obrigatório passará a ter todos os direitos dos demais, inclusive a obrigatoriedade de inclusão ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e, conseqüentemente, ao Seguro-Desemprego.

1. ASPECTOS INICIAIS

1.1 Relato histórico no Brasil

O direito do trabalhador doméstico sofreu grandes mutações ao decorrer dos anos.

A primeira legislação a tratar sobre o trabalho doméstico foi editada em 30 de julho de 1923 pelo Decreto Executivo nº 16.107. A referida legislação apenas identificou os trabalhos domésticos, regulou o contrato de locação de serviços e estabeleceu deveres para o seu cumprimento, porém não regulou direitos para a categoria profissional.

Importante, se faz lembrar que antes do advento do Decreto Executivo nº 16.107 o trabalho doméstico era amparado pelo Código Civil 1916 na parte atinente à locação de serviços.

Em 1941, com o advento do Decreto-Lei nº 3.078 é possível identificar o primeiro conceito de empregado doméstico, conforme abaixo mencionado:

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

Ainda, estabeleceu certos direitos referentes a relação de emprego, tais como aviso prévio de oito dias, após o período probatório de seis meses e o direito de rescisão em casos de: atentado à honra ou integridade física; mora salarial; falta de cumprimento das obrigações do empregador em proporcionar ambiente higiênico de alimentação e habitação, assegurando o direito indenizatório de 8 dias.

Com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452 de 1/5/1943, deixou claro a exclusão da classe dos empregados domésticos aos direitos amparados pela referida legislação. Desta forma, o próprio texto legal criou uma espécie de subtrabalhador, ou seja, o trabalho doméstico foi considerado como subemprego.

Após, muitas críticas, em 1972 foi editada a Lei nº 5.859 que foi destinada a regular a situação do empregado doméstico. Esta lei definiu especificadamente a relação de emprego doméstico, tendo passado determinadas alterações para se adequar ao contexto atual e aos direitos estabelecidos pela Constituição Federal de 1988 no seu texto original.

Porém, ainda, existiam distinções dos trabalhadores domésticos com os trabalhadores celetistas, sendo que aos primeiros não eram concedidos alguns direitos. Ficando essa

categoria profissional desamparada de muitos dos direitos previstos pela Constituição Federal 1988 que amparou os trabalhadores urbanos e rurais, deixando os empregados domésticos com direitos limitados.

Ocorre que em 2013 foi aprovada a Emenda Constitucional nº 72 que ampliou o rol dos empregados domésticos. Desta forma, foi possível equiparar os empregados domésticos as demais categorias profissionais.

Desta forma, com a ampliação dos direitos sociais aos empregados domésticos, foi possível efetivar os direitos dessa categoria profissional. Por outro lado, aumentou o encargo do empregador, restando dúvidas se a referida ampliação possibilitou mais direitos ou prejudicou essa categoria profissional e seus empregadores.

1.2 Conceito de empregado doméstico

Nosso ordenamento jurídico, o conceito de empregado doméstico sofreu diversas alterações. O empregado doméstico no início era tratado como locador de serviços domésticos e somente depois de muitos anos a sua atividade foi considerada emprego e sendo regulamentada em lei especial.

A Lei nº 5.859/72 inaugura sua exposição pelo conceito de empregado doméstico:

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.

O enquadramento legal da figura do empregado doméstico, não deve estar atrelada exclusivamente a sua atividade, tendo em vista que esta pode ser desenvolvida de diversas formas, mas sim, com relação ao fim a que se dirige a sua atividade. Em outras palavras, a figura do empregado doméstico está relacionada ao exercer sua função no âmbito residencial ou para pessoa física que necessite de seus serviços fora da residência, mas com a finalidade de atender as necessidades de seu empregador, pessoa física e sem finalidade lucrativa.

Portanto, a função de empregado doméstico pode ser da faxineira, cozinheira, motorista, piloto de avião, segurança e até mesmo um médico que trabalhe todos os dias na residência.

Assim, se faz importante destacar que a natureza da função do empregado doméstico não está mais ligada a atividade em si, mas sim a sua finalidade, ou seja, para quem o serviço

será prestado. Desta forma, um trabalho intelectual poderá ser desenvolvido no âmbito residencial, como por exemplo o serviço do médico, enfermeiro, professor e etc.

Desta forma, pode-se afirmar que o rol de pessoas amparadas pela Lei dos Empregados Domésticos ampliou.

O conceito legal previsto no artigo primeiro da Lei dos Empregados Domésticos se refere a continuidade da relação dos serviços domésticos, diferente da natureza não eventual estabelecida no artigo 3º do mesmo diploma legal. A diferença trazida pela lei trouxe duas interpretações.

A primeira corrente entende que é irrelevante a diferença e que os critérios para apreciação do trabalho contínuo são os mesmos para o trabalho não eventual da CLT. O importante 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, nos durante muitos meses ou anos. Alguns autores chamam está corrente teoria da descontinuidade.¹

Pode-se, extrair deste contexto, o conceito técnico de empregado doméstico²

Tecnicamente, empregado doméstico é a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou a família, em função do âmbito residencial destas.

Nessa definição jurídica, pode-se encontrar os quatro elementos gerais caracterizadores da figura do empregado: pessoa física, pessoalidade, onerosidade e subordinação.

Ainda, na definição jurídica, encontramos um sexto elemento específico da relação de emprego do doméstico que é a finalidade não lucrativa, ou seja, o empregado doméstico exerce suas funções em residência familiar. Outro elemento, específico é a continuidade do trabalho.

Portanto, o conceito de empregado doméstico é composto por alguns elementos gerais para a caracterização, bem como é composto por elementos específicos: continuidade e finalidade não lucrativa.

¹ CASSAR, Volia Bonfim. Direito do Trabalho – 9ª Edição, São Paulo: Editora Método, 2014, p. 340.

² FERNANDES, Bernardo Gonçalves. Curso de Direito Constitucional – 6ª Edição, São Paulo: Editora JusPODIVM, 2014, p. 383

2. O EMPREGADO DOMÉSTICO NO DIREITO COMPARADO

Os direitos dos empregados domésticos sempre sofreram preconceitos e discriminações sociais ao longo da história.

Sobre esse aspecto histórico, os trabalhos domésticos datam de tempos remotos, não é fácil precisar a origem dessa categoria profissional. Contudo, tem-se uma noção que a função doméstica surgiu pelo trabalho escravo, por essa razão o trabalho doméstico não possuía qualquer privilégio.

Pode-se dizer que o trabalho doméstico era preferencialmente exercido por mulheres e crianças, já que aos homens cabiam o trabalho no campo, na lida com os animais, etc.

Nesse contexto, Professor Dr. Sérgio Pinto Martins esclarece, resumidamente, a seguinte evolução³:

Em Roma, os servos eram divididos em rústicos e urbanos. Entre os servos urbanos, existiam os familiares, que faziam o trabalho doméstico. No Feudalismo, verifica-se a existência dos *servus rusticus* e dos *servus ministerialis* ou *famuli*, que eram os que realizavam o trabalho doméstico. Na Idade Média, o patrão mantinha o escravo para fazer serviços domésticos e também para que não morresse. No século XVII, havia várias pessoas que faziam serviços domésticos, como aias, despenseiros, amas, amas-de-leite, amassecas, cozinheiros, secretários, criados, damas de companhia.

Com o passar do tempo, houve a necessidade de igualizar os direitos dos escravos com os homens livres, passaram a ser chamados de *famulatus*. Após a intervenção da igreja na política social, foram considerados como prestadores de serviços.

Ainda, o Professor Dr. Sérgio Pinto Martins, continua a sua análise histórica dos direitos dos empregados domésticos⁴:

Na prática, a primeira norma que disciplinou o trabalho doméstico foi o Código Civil português de 1867, tratando de modo completo e exauriente o contrato de trabalho doméstico, nos arts. 1.370 a 1.390. O Código Civil português inspirou o Código Civil germânico, que tratando da locação de serviços, regulou também o trabalho doméstico, impondo obrigações aos empregados em caso de doença do empregado.

A evolução da disciplina dos direitos dos empregados domésticos, começou a evoluir com esse novo enquadramento jurídico. Sobre esse aspecto, a norma civilista portuguesa foi

³ MARTINS, Sérgio Pinto. Manual do Trabalho Doméstico. 10 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2009. p.01

⁴ Ibidem

adotada pelo Brasil através do Decreto Executivo nº 16.107 em 1923 em conjunto com o Código Civil de 1916 na parte que tratava sobre locação de serviços.

Nesse contexto, faz importante analisar como outros países regulam os direitos dos empregados domésticos, bem como outras normas no âmbito do Direito Internacional que tratam do tema.

2.1. Tratamento dos direitos domésticos na América do Sul e Europa.

2.1.1 Europa

2.1.1.1 Alemanha

Na Alemanha, como exemplo de país europeu, o empregado doméstico tem tratamento mais humanizado.

Os direitos dos trabalhadores domésticos europeus são regulados através de um contrato de trabalho obrigatoriamente escrito, sendo previsto nesse instrumento o direito ao seguro contra acidente.

Ainda, ao trabalhador doméstico é garantido os seguintes direitos a título de exemplo: salário *in natura*, descansos, jornada de trabalho não superior a trinta e oito horas semanais, etc.

Por fim, cumpre destacar que o trabalho doméstico é visto no sentido amplo e estrito. O trabalho doméstico em sentido amplo é aquele realizado em casa alheia. Já no seu sentido estrito, o trabalho doméstico é aquele prestado por empregado admitido no lar ou na comunidade familiar.

2.1.1.2 Portugal

Em Portugal, outro país localizado na Europa, trata os direitos dos empregados domésticos de forma diferente.

No referido país, o contrato de trabalho não possui uma forma especial, podendo ser celebrado de forma verbal.

O mecanismo de proteção ao trabalhador doméstico está amparado pelo Decreto-Lei nº 508/80. Nesse decreto é previsto os seguintes direitos: férias anuais de vinte e um dias, podendo gozar os feriados obrigatórios, sendo que o trabalho prestado deverá ser compensado com o tempo livre, por período correspondente, a ser usufruído na mesma semana ou na semana seguinte.

Conclui-se que os direitos dos empregados domésticos desde o Código Civil português de 1867 evoluiu na garantia dos direitos sociais dessa categoria profissional.

2.1.1.3 Itália

O mecanismo de proteção na Itália é amparado pela Lei nº 940/53 que prevê a proteção dos seguintes exemplos a título de exemplo: 13º salário; repouso semanal de um dia, que deve coincidir com o domingo, ou dois meio dias, devendo ser concedido aos domingos; pelo menos oito horas consecutivas de repouso noturno; férias de quinze a vinte dias, de acordo com o tempo de serviço; meio dia livre nos feriados; aviso prévio não inferior a quinze dias; licença remunerada para casamento, de 15 dias.

2.1.1.4 Espanha

Na Espanha, o Real Decreto nº 1.424/85 disciplina o trabalho doméstico, tendo como característica o trabalho prestado em residência familiar, sem finalidade lucrativa.

O empregado doméstico é considerado como pessoa da família, em razão da cultura cristã do referido país. Desta forma, a sua função é equiparada com os demais empregados, recebendo, assim, tratamento igualitário.

2.1.2 América do Sul

2.1.2.1 Chile

O trabalho doméstico é regulado pelo Código de Trabalho Chileno, o tratamento estabelecido pelo código é que se considera trabalhador doméstico aquele que exerce suas

funções em residências particulares, de forma contínua e a um só empregador, ele presta serviços próprios do lar, como exemplo: passar, lavar, cozinhar, etc.

Prevê, a legislação chilena, o direito de quinze dias de férias anuais, sendo que após o período de dez anos de trabalho, terá direito a um dia a mais de férias a cada três anos de trabalho.

Por fim, estabelece o prazo prescricional de sessenta dias para reclamar os direitos trabalhistas.

2.1.2.2 Argentina

Na Argentina, o trabalho doméstico é regulado pelo Decreto-lei nº 326/56, pelo qual será o empregado doméstico aquele que trabalha em casas de família, laborando por mais de quatro dias por semana.

A legislação Argentina exclui do conceito de empregado doméstico, a pessoa é contratada para cuidar de doentes e motoristas. Ainda, proíbe a contratação de menores de catorze anos.

Por fim, o diploma prescreve alguns direitos a título de exemplo: licença remunerada de até trinta dias ao ano, aviso prévio, nove horas de repouso noturno, três horas para descanso diário entre as tarefas matutinas e vespertinas.

2.1.2.3 Equador

O direito do trabalhador doméstico amparado pelo Código de Trabalho Equatoriano, nos seus dispositivos disciplina que o empregado doméstico é aquele que é prestado a pessoa sem finalidade lucrativa, mediante remuneração e de forma contínua.

Ainda, a legislação equipara os choferes do serviço militar como prestador de serviços domésticos.

Por fim, o Código do Trabalho Equatoriano garante os seguintes direitos: férias anuais de quinze dias, descanso a cada quinze dias, aviso prévio, contrato de trabalho firmado pelo prazo máximo de três anos e quinze dias de experiência.

2.1.2.4 Paraguai

No Paraguai, a figura do empregado doméstico é amparada pelo Código Trabalhista Paraguai. São aqueles que desempenham suas atividades de forma habitual, serviços de limpeza, assistência e outros similares, no interior de uma casa ou residência particular.

Nesse contexto, prevê que essa classe operária terá direito a salário não inferior a quarenta por cento do mínimo, repouso semanal remunerado, descanso de dez horas diárias, aviso prévio, férias, etc.

2.1.2.5 Uruguai

No Uruguai, há diversas leis esparsas que tratam dos direitos dos empregados domésticos, sendo que em todas elas podem ser encontradas os seguintes direitos: vinte dias de férias anuais, repouso semanal remunerado, salário complementar a ser pago dez dias antes do Natal, indenização para os empregados que possuírem mais de um ano de contrato.

2.2 Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919, como parte do tratado de Versalhes. Fundou-se sobre a convicção primordial de que a paz universal e permanente somente pode estar baseada na justiça social.

Sobre esse aspecto, esse organismo internacional é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho que é celebrado através de convenções e recomendações. As convenções ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde a primeira reunião.⁵

Por esta razão, a OIT a analisar a situação do empregado doméstico, estabeleceu na Convenção nº 189 a proteção à essa classe operária, bem como instituiu princípios e direitos

⁵ BRASIL. Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos. - Brasília : Escritório da OIT no Brasil, 2011. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-o-trabalho-dom%C3%A9stico-decente-para-trabalhadoras-e-os-trabalhadores-dom%C3%A9sticos>. Acesso em: 5/9/2014

básicos e exige que os Estados-Membros tomem um conjunto de medidas para tornar o trabalho doméstico digno.

Por fim, ainda estabeleceu a Recomendação 201 que traz no seu contexto as medidas práticas que deverão ser adotadas pelos Estados.

2.2.1 Convenção 189 da OIT

A convenção define que o trabalho doméstico nos artigos 1 e 2, conforme abaixo mencionado:

Trabalho doméstico: aquele realizado em ou para domicílio (s); trabalhador: (sexo feminino ou masculino) quem realiza o trabalho doméstico no âmbito de uma relação de trabalho, estando excluídos aqueles/as que o fazem de maneira ocasional e sem que seja um meio de subsistência. A convenção se aplica a todos/as domésticos/as. Há possibilidade de exclusão de categorias, desde que justificadas (outra proteção equivalente ou questões substantivas)

Observa-se que neste sentido, a convenção pouco inovou em relação à conceituação legal pátria, ficando resolvido o problema da técnica redacional da Lei 5.859/72, em relação ao local do trabalho (em ou para). Contudo, o conceito estabelecido pelo organismo internacional, excluiu a figura do trabalho ocasional realizado por diarista.

Ainda, a Convenção 189 aborda nos artigos 3º e 4º os Direitos Fundamentais dessa categoria que prevê a implementação de medidas efetivas para garantia dos direitos por ela mencionados.

O artigo 5º, trata da necessidade de medidas protetivas contra abusos, assédio e violência ao trabalhador doméstico.

Já, no artigo 6º, temos a questão das condições equitativas e trabalho decente. Em termos jurídicos significa um sentimento de justiça que impõe o reconhecimento dos direitos de cada um, ou um critério de julgamento legal e imparcial. Neste sentido significa dizer que deverão ser tomadas medidas de modo a assegurar a igualdade de condições entre os trabalhadores. O chamado “trabalho decente” é um conceito criado em 1999 pela OIT, onde sintetiza sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

O artigo 7º, define a obrigatoriedade de informações sobre termos e condições, devendo, quando possível, fazê-las constar em contratos de trabalho.

O artigo 8º, trata da migração dos trabalhadores domésticos, asseverando a necessidade de proposta de emprego por escrito e contrato de trabalho, com condições estabelecidas, ainda no país de origem.

O artigo 9º, trata da liberdade que tem os trabalhadores de decidir a sua moradia, se acompanham ou não os patrões nas férias de família e a manutenção de documentos em sua posse.

A jornada de trabalho é tratada no artigo 10 da Convenção, prevê o estabelecimento de medidas para assegurar a jornada de trabalho, compensação de horas extras e períodos de descansos diários, semanais (24 horas consecutivas) e férias. Tempo em que trabalhadores estarão à disposição conta como horas de trabalho.

A remuneração mínima, prevista no artigo 11 que estabelece o pagamento de, pelo menos, o salário mínimo para o trabalhador doméstico.

O artigo 12 trata da proteção social à remuneração, estabelecendo o pagamento em dinheiro, ao menos uma vez por mês, com possibilidade de pagamento do salário in natura, desde que através de condições favoráveis. Neste tema do pagamento em utilidades teremos confronto com a norma internacional, o que veremos mais adiante ao tratarmos especificamente da Recomendação 201, principalmente no que tange a questão da alimentação, devendo mais uma vez, para este caso ser observado o Princípio da Norma mais Benéfica.

Os artigos 13 e 14 tratam das medidas de saúde e segurança no trabalho, devendo ser observada a proteção social e à maternidade.

Ainda, o artigo 15 trata das agências de emprego. Busca-se estabelecer condições, com vistas a evitar abusos destas empresas, mediante certas obrigações jurídicas que deverão ser adotadas no âmbito interno de cada país, a partir da Recomendação 201, sobre a qual tratamos mais adiante.

Ao estabelecer o acesso a instâncias de resolução de conflitos, o artigo 16 contempla prática já existente no Brasil, que a muito tempo destina a Justiça do Trabalho. Já, o artigo 17, trata da Inspeção do Trabalho.

Por fim, os artigos 18 a 27 tratam dos procedimentos e da necessidade de tais disposições serem postas em prática, por meio de legislação, acordos coletivos e tantas outras

medidas adicionais que se fizerem necessárias para o procedimento da ratificação e implementação da convenção.

2.2.2 Recomendação 201

A Recomendação 201 traz no seu conteúdo as medidas práticas que deverão ser adotadas por cada Estado membro, dentro de suas respectivas legislações, para tornar realidade as deliberações da Convenção 189.

O artigo 2, da Recomendação, trata da liberdade de associação e sindical do trabalhador doméstico.

O artigo 3, da Recomendação diz respeito ao Princípio da Confidencialidade, com relação aos exames médicos, com impedimentos para exames de HIV e gravidez, bem como determina a não-discriminação em função de exames, estabelecendo no artigo 4 que, com relação a tais exames médicos, acarreta informação sobre saúde pública.

O artigo 5 trata de medidas protetivas e proibitivas de trabalho para crianças e jovens (adolescentes).

O artigo 6 trata da segurança jurídica da relação de emprego doméstico por meio do estabelecimento de contrato de trabalho.

Já em seu artigo 9, a Recomendação preconiza a necessidade de se estabelecer mecanismos de queixa, programas de reinserção e readaptação de trabalhadores vítimas de abuso, assédio e violência. Trata-se de necessidade posta na ordem do dia para assegurar a estes trabalhadores o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Dos artigos 8 a 13, a Recomendação explana sobre a Jornada de Trabalho desta classe de trabalhadores com o estabelecimento registro exato das horas trabalhadas, horas extras e dos períodos de disponibilidade imediata para o trabalho de fácil acesso; regulamentação do tempo disponível para o trabalho; estabelecimento de medidas para o trabalho noturno; estabelecimento de pausas durante jornada diária; descanso semanal de 24 horas em comum acordo; compensação por trabalho em dia de descanso; acompanhamento dos membros do domicílio nos períodos de férias não deve ser considerado férias do trabalhador.

Os artigos 14-15 tratam da proteção salarial frente ao recebimento de utilidades, o chamado salário *in natura*, impondo limites e critérios objetivos para o cálculo do valor com o estabelecimento de informações precisas quanto a estes valores.

O artigo 17 traz a determinação de observância das condições adequadas para acomodação e alimentação destes empregados.

O artigo 18 podemos dizer que trata de regulamentar o Aviso Prévio no que tange ao período de busca de uma nova colocação no mercado de trabalho, para os empregados que dormem no emprego.

O artigo 19, da Recomendação assevera o instituto acerca da necessidade de se tomar medidas e dados sobre saúde e segurança no trabalho através do sistema de inspeção.

O artigo 20 trata de adoção de medidas para contribuição à Previdência Social.

A migração de trabalhadores domésticos é tratada nos artigos 21 e 22 da Recomendação, que orienta medidas protetivas aos trabalhadores que se encontrem nessa condição com: sistema de visitas; alojamento de urgência; informações quanto as obrigações dos empregadores, direitos e legislação no caso dos trabalhadores nos países de origem e destino, além de prever medidas para repatriação.

As agências de emprego privadas são regulamentadas no artigo 23 da Recomendação, prevendo para as mesmas, que promovam boas práticas com relação ao trabalho doméstico.

O artigo 24 se refere, de modo vago, do estabelecimento de sistema de inspeção, o que já foi tratado no item 19, acrescentando apenas que a Lei deverá prever este sistema de forma que não se fira a dignidade e inviolabilidade do lar.

O artigo 25 trata da qualificação da mão de obra, prevendo programas e políticas que visem o aperfeiçoamento dos empregados, especialmente em: desenvolvimento continuado de competências e qualificação, inclusive alfabetização; favorecimento do equilíbrio entre trabalho e família; formulação de dados estatísticos sobre os trabalhadores domésticos.

Finalmente, o artigo 26 da Recomendação trata da cooperação, em âmbito internacional, dos trabalhadores domésticos, seguido os princípios norteadores próprios da Organização Internacional do Trabalho.

O Brasil adotou a Convenção sobre os Trabalhadores e Trabalhadoras Domésticos em 2011, contudo, apenas em 2013 que esses direitos foram devidamente efetivados através da Emenda Constitucional nº 72/13.

3. OS DIREITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS NO BRASIL

Ao analisar o tema, como visto anteriormente, o direito do trabalhador doméstico passou por diversas mudanças com o passar do tempo.

Nos primórdios essa categoria recebia tratamento diferenciado, era considerado locador de serviços e não era tutelado por nenhum direito trabalhista ou previdenciário.

Com o passar dos anos e com a evolução do entendimento jurídico, os trabalhadores domésticos começaram a sua luta para serem enquadrados como empregados e receberem os direitos trabalhistas.

Desta forma, surgiu a Lei nº 5.859/72 prevendo alguns direitos, como veremos mais adiante. A presente norma foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988 que no seu texto original também excluía a categoria de alguns direitos trabalhistas.

Somente, com o advento da E.C. 72 foi possível efetivar os direitos trabalhistas dos empregados domésticos.

3.1 Direitos tutelados com o advento da Lei 5.859/72

O referido diploma legal concedeu alguns direitos à categoria profissional.

No início a lei se refere a forma de contratação do empregado doméstico. O artigo 2º do mesmo diploma disciplina que no ato da admissão deverá o empregado doméstico apresentar Carteira de Trabalho e Previdência Social, atestado de boa conduta e atestado de saúde, a critério do empregador.

Ainda, outro direito introduzido pela Lei nº 11.324/06 que criou o artigo 2º-A da lei em análise que o empregador doméstico não poderá efetuar descontos no salário do empregador por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

Contudo o referido dispositivo faz algumas ressalvas, prevê descontos sobre o salário do empregado quando sua residência for diversa da prestação de serviço e esses descontos não tem natureza salarial e nem incorporam a remuneração.

Nesse contexto, também, foi incluído o direito de férias anuais remuneradas de 30 dias com, pelo menos, 1/3 a mais que o salário normal, após cada 12 (doze) meses de trabalho, prestados à mesma pessoa ou família.

Outro direito introduzido para esta categoria profissional foi o direito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, sendo este benefício de concessão facultativa do empregador.

Portanto, a Lei do Empregado doméstico sofreu algumas alterações para ampliar os direitos trabalhistas e se enquadrar com a norma constitucional que tutelava com a sua edição em 1988 direitos que não eram previstos anteriormente na legislação.

3.2 A Constituição Federal e o direito do trabalhador doméstico

A Constituição Federal por estar no ápice de todas as normas brasileiras, ela tem como fundamento irradiar seus efeitos e ampliar seu alcance para outras normas infraconstitucional. Em outras palavras, todas as leis têm como base a Lei Maior. Alguns comandos constitucionais têm eficácia imediata, outros dependem de norma complementadora ou regulamentadora para perfazer a eficácia plena de seu instituto.

Sobre esse aspecto, a norma constitucional ao tratar dos direitos fundamentais, incluiu no seu contexto o tema do presente trabalho, os direitos sociais.

Conforme enunciado no artigo 5º, parágrafo primeiro da Lei Maior, as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata. A mera ausência de norma infraconstitucional que regule os direitos dos sociais não impossibilita ao seu titular pleitear o seu direito.

O artigo 7º da CF ao enunciar os direitos sociais, preferiu proteger no parágrafo único os direitos abrangidos aos empregados domésticos.

Cumprido ressaltar, que a Lei Maior preferiu tratar os direitos dessa categoria profissional em separado dos demais. Portanto, apenas assegurou o direito ao aviso prévio, RSR, o salário mínimo ao doméstico, direitos antes não concedidos pela Lei dos Empregados Domésticos.

Os direitos garantidos ao empregado doméstico amparado pela redação original da norma constitucional são: salário nunca inferior ao mínimo nacional ou, havendo definição em lei estadual; irredutibilidade salarial; repouso semanal remunerado; vale transporte (subsídio do que ultrapassar 6% do salário do empregado); férias acrescidas de 1/3 constitucional; 13º Salário; licença-maternidade (a cargo do INSS); licença-Paternidade; aviso prévio. Contudo, em 2013 os direitos dos empregados doméstico foram ampliados pela E.C. 72.

Desta forma, pela primeira vez na história, os direitos dos trabalhadores domésticos foram equiparados com os das demais classes.

3.3 Emenda Constitucional n. 72/2013

Após muitas discussões, a redação do artigo 7º, parágrafo único foi alterado pela E.C. nº 72/2013 que pela primeira vez igualou os empregados doméstico aos mesmos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

A nova redação ao estender os direitos sociais dessa classe operária garantiu: jornada de 8 horas diárias, limitadas a 44 horas semanais; hora extra com acréscimo de no mínimo 50%, normas coletivas e, na forma da lei, o adicional noturno, FGTS acrescido de multa de 40%, em caso de despedida imotivada; 13º salário, entre outros.

Contudo, resta saber, como fazer a aplicação desses novos direitos, tendo em vista que a Lei Maior manda a sua aplicação imediata, porém, não foi editada norma que regulamente estes novos direitos.

O entendimento dominante é que alguns direitos garantidos pela EC nº 72/13 não poderão ter a sua aplicação imediata, tendo em vista a ausência de norma regulamentadora.

EMPREGADO DOMÉSTICO. EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013. APLICAÇÃO. Os direitos previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, que incluem seguro-desemprego, FGTS, salário família e outros não têm aplicação imediata, pois dependem ainda de regulamentação legal. Recurso patronal provido parcialmente. (PROCESSO Nº 0000630-18.2013.5.24.0031-RO.1 - DATA DA DECISÃO: 30/04/2014)

Pode-se, concluir que a orientação adotada pela jurisprudência é assegurar a segurança jurídica e evitar decisões conflitantes que poderia acarretar o desequilíbrio e insegurança jurídica, tem em vista que a norma regulamentadora ainda não foi implantada.

3.4 Interpretação dos novos direitos

O legislador editou a emenda constitucional mas não editou nenhuma lei que regulamentasse esses novos direitos.

Nesse sentido, a Dra. Vólia Bonfim Cassar⁶ estabelece em sua obra Direito do Trabalho a única possibilidade plausível para interpretação da sucessão de leis:

⁶ CASSAR, Volia Bonfim. Direito do Trabalho – 9ª Edição, São Paulo: Editora Método, 2014, p. 353

Conclusão: a única interpretação possível para se dar efetividade ao comando constitucional, que determina a aplicação imediata dos direitos fundamentais, é a utilização temporária, até que a lei dos domésticos regule de forma diversa, de alguns artigos da CLT ou de todas as leis ordinárias, que devem ser utilizadas para dar exequibilidade aos direitos constitucionais criados para os empregados domésticos.

Portanto, enquanto não for aprovado o PLS nº 224 de 2013, está é a interpretação adotada pela doutrina para aplicação imediata e irradiação dos direitos da norma constitucional.

3.5 Os novos direitos

A efetivação dos novos direitos tratados pela referida emenda constitucional terá aplicação da Lei dos Empregados Domésticos e de forma subsidiária a CLT.

Contudo, a CLT terá interpretação limitada, tendo em vista que não é todos os direitos abrangidos pela norma celetista serão utilizados para a classe doméstica.

Pode-se, entender neste contexto, os direitos dos empregados domésticos, embora ampliados pela norma constitucional, não foi concedido alguns direitos previstos na norma celetista, por exemplo: a multa prevista no artigo 477, §8º; a figura prevista nos artigos 10 e 448 (sucessão de empresários), instituto reservado as empresas; adicional de periculosidade e insalubridade (arts. 193 e 195); o adicional previsto no artigo 469; a estabilidade do cipeiro e do acidentado, entre outros.

Por outro lado, pode-se aplicar o Capítulo da CLT que trata sobre as férias, com base na determinação da Lei nº 71.885/73.

Nesse contexto, ainda, é possível verificar a aplicação dos princípios basilares do contrato de trabalho, como: irredutibilidade salarial, inalterabilidade contratual, entre outros.

Outro direito conquistado por esta classe profissional é o direito ao vale transporte, concedido pela Lei nº 7.418/85, 7.619/87 e Decreto nº 95.247/87.

Cumprido, ainda, ressaltar que alguns direitos mesmo tendo a sua aplicação imediata dependem de regulamentação, por exemplo, a concessão do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); proteção do empregado contra a despedida arbitrária do empregador e eventual indenização; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; salário família; assistência gratuita aos filhos e dependentes desde do nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; seguro de acidente de trabalho.

3.6 PLS nº 224 de 2013

Como citado acima, existe um projeto de lei do Senado Federal que hoje se encontra parado na Câmara dos Deputados para revisão.

A explicação da ementa da PLS disponibilizada no site do Senado Federal⁷ tem a seguinte redação:

Dispõe sobre as características do contrato de trabalho doméstico, bem como sobre os conceitos e contornos relacionados e aplicados a empregado doméstico, a duração normal do trabalho doméstico, regime de compensação aplicado, regime de tempo parcial, a contratação por prazo determinado e o contrato de experiência. Dispõe sobre acordo entre empregador e empregado para estabelecimento de horário de trabalho. Estabelece a relação de trabalho em caso de prestação de serviço em viagem e determina a obrigatoriedade do registro do horário de trabalho. Estabelece a forma da concessão de intervalos para repouso e alimentação e dispõe sobre a forma de prestação e remuneração do trabalho noturno. Estabelece o limite de intervalo interjornada, a forma de concessão do direito de descanso semanal remunerado, das férias anuais remuneradas e do abono pecuniário. Veda descontos no salário a título de alimentação, vestuário, higiene, moradia e despesas em acompanhamento de viagens, salvo as disposições que especifica. Dispõe sobre as formas de recebimento de auxílio transporte. Define empregado doméstico como segurado obrigatório da Previdência Social, bem como estabelece como devida sua inclusão no FGTS, na forma de regulamento a ser editado. Dispõe sobre o depósito realizado pelo empregador doméstico, destinado à indenização compensatória ao empregado, em virtude de perda do vínculo sem justa causa ou por culpa do empregador, nos termos que especifica. Dispõe sobre o aviso prévio no contrato de trabalho doméstico, sobre os direitos da empregada doméstica gestante e sobre o direito ao seguro-desemprego. Estabelece as hipóteses de rescisão por justa causa, bem como as hipóteses de rescisão por culpa do empregador. Institui o regime unificado de pagamento de tributos, contribuições e demais encargos do empregador doméstico – Simples Doméstico, nos termos e na forma que especifica. Altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 (Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências) para dispor sobre a arrecadação, pelo empregador, da contribuição do segurado empregado a seu serviço. Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências) para dispor, no que tange aos empregados domésticos, sobre acidente de trabalho, período de carência, cálculo da renda mensal do benefício, auxílio doença e salário-família. Altera a Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005 (Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras - RECAP e o Programa de Inclusão Digital; dispõe sobre incentivos fiscais para a inovação tecnológica e outras providências) para dispor sobre os prazos para recolhimento do IRPF. Institui o Programa de Recuperação Previdenciária

⁷BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei do Senado Federal. Disponível em http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=113104&p_sort=DESC&p_sort2=A&p_a=0&cmd=sort. Acesso em 29/8/2014

dos Empregadores Domésticos (REDOM) nos termos em que especifica. Estabelece que o empregador é responsável pelo arquivamento dos documentos trabalhistas e previdenciários relacionados à relação de trabalho. Estabelece o prazo prescricional de cinco anos do direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho. Estabelece que a CLT rege a fiscalização do cumprimento das normas disciplinadoras do trabalho doméstico. Determina a isenção da contribuição sindical para empregados e empregadores domésticos. Revoga disposição da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990 (Lei do Bem de Família) que dispunha que a impenhorabilidade é oponível em qualquer processo de execução civil, fiscal, previdenciária, trabalhista ou de outra natureza, salvo se movido em razão dos créditos de trabalhadores da própria residência e das respectivas contribuições previdenciárias. Revoga disposição da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências) que dispunha que para o segurado empregado doméstico que, tendo satisfeito as condições exigidas para a concessão do benefício requerido, não comprovar o efetivo recolhimento das contribuições devidas, será concedido o benefício de valor mínimo, devendo sua renda ser recalculada quando da apresentação da prova do recolhimento das contribuições. Revoga a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972 (Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico). Revoga disposição da Lei nº 9.250 de 26 de dezembro de 1995 que estabelecia a possibilidade de dedução do IRPF até o exercício de 2015, ano-calendário de 2014, a contribuição patronal paga à Previdência Social pelo empregador doméstico incidente sobre o valor da remuneração do empregado.

Desta forma, resta aguardar a aprovação do referido projeto para saber como esses direitos que dependem de regulamentação serão aplicados.

4. APLICAÇÃO DOS NOVOS DIREITOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

Neste tópico do trabalho, pode-se notar como estão sendo aplicados os direitos acima elencados, tanto no âmbito administrativo ou judicial.

4.1 Aplicação de multas

4.1.1 Lei 12.964, de 8 de abril de 2014

O objeto tratado nesta lei foi o acréscimo do artigo 6º-E da Lei nº 5.859/72. Trata da imposição de multa no valor de até R\$ 805,06 (oitocentos e cinco reais e seis centavos) para as infrações abaixo mencionadas pelo dispositivo:

Art. 6º-E.As multas e os valores fixados para as infrações previstas na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, aplicam-se, no que couber, às infrações ao disposto nesta Lei.

§ 1º A gravidade será aferida considerando-se o tempo de serviço do empregado, a idade, o número de empregados e o tipo da infração.

§ 2º A multa pela falta de anotação da data de admissão e da remuneração do empregado doméstico na Carteira de Trabalho e Previdência Social será elevada em pelo menos 100% (cem por cento).

§ 3º O percentual de elevação da multa de que trata o § 2º deste artigo poderá ser reduzido se o tempo de serviço for reconhecido voluntariamente pelo empregador, com a efetivação das anotações pertinentes e o recolhimento das contribuições previdenciárias devidas.

Conclui-se que a aplicação da multa para a ausência de registro é uma forma de obrigar o empregador a efetuar o registro do empregado doméstico.

4.1.2 Normas coletivas e sindicato

A inovação trazida pela Emenda Constitucional 72/13 é a legitimação sindical para proteção dos direitos dos trabalhadores domésticos, inclusive a homologação de rescisões.

Antes da edição da Emenda Constitucional, o sindicato dos domésticos não tinha legitimação sindical. Era criado através de uma associação que não tinha poderes para cobrar

contribuição sindical, não podia elaborar negociações coletivas, não poderiam celebrar acordos ou convenções coletivas, bem como não podiam deflagrar greve.

Ainda, devido a serem equiparadas às associações, elas não poderiam homologar as rescisões dos empregados domésticos.

Com a ampliação dos direitos sociais dos empregados domésticos, reconheceu pela primeira vez, a possibilidade dos empregados domésticos serem defendidos por sindicato.

Contudo para que esse direito seja efetivado, é necessário antes legitimar os sindicatos das duas categorias: empregados e empregadores.

4.2 Ações trabalhistas

O tema é recente e ainda carece de regulamentação adequada. Devido à falta de regulamentação, coube ao Poder Judiciário Trabalhista interpretar e aplicar os novos direitos.

Alguns direitos, como salário mínimo, irredutibilidade do salário, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias, licença gestacional, aviso prévio proporcional e aposentadoria, já eram aplicados na Justiça do Trabalho desde da promulgação da Constituição Federal.

Desta forma, é importante analisar a aplicação de cada direito concedido e pendente de regulamentação e o seu reflexo no judiciário.

4.2.1 Proteção contra despedida arbitrária

Antes da EC 72/13, a Lei 5.859/72, previa apenas o direito de receber o seguro desemprego, no valor do salário mínimo. Não estabelecia nenhuma indenização ao empregado doméstico.

Com a emenda, o direito tratado no inciso I, do artigo 7º da Constituição Federal estabelece que a relação de emprego é protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa foi concedido ao trabalhador doméstico.

Essa proteção se fará mediante uma Lei Complementar que regulará a indenização cabível a estes casos. Contudo, ainda não houve regulamentação sobre o tema.

O PLS 224 ainda não aprovado, prevê no artigo 6º o 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.

Desta forma, caso não haja revisões ao texto, a indenização prevista no caso de dispensa arbitrária ou sem justa causa será a metade da remuneração.

Atualmente, a Justiça do Trabalho não tem aplicado nenhuma multa contra a dispensa imotivada, tendo em vista que não existe embasamento legal para a sua fundamentação.

4.2.2. Fundo de garantia por tempo de serviço – FGTS

O fundo de garantia por tempo de serviço foi concedido ao empregado doméstico com a promulgação da Lei 10.208/2001 que incluiu o artigo 3º A na Lei do Empregado Doméstico. Contudo a sua inclusão ao programa era facultativa.

Após a alteração do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal através da EC 72/13, a inclusão do FGTS passou a ser obrigatória. Porém, a referida obrigação não foi regulamentada.

Sobre esse aspecto, o PLS 224, caso seja promulgado, regulamentará a inclusão do empregado doméstico ao programa FGTS, conforme abaixo mencionado:

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, dentre outras determinadas na forma da lei.

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

Com a falta de regulamentação, a Caixa Econômica Federal implantou um sistema mais simplificado para o recolhimento do FGTS.⁸

⁸ G1. Globo. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/seu-dinheiro/pec-das-domesticas/noticia/2014/01/caixa-lanca-ferramenta-para-facilitar-recolhimento-de-fgts-de-domesticas.html>. Acesso em 29/8/2014

A Justiça do Trabalho ao aplicar a norma relativa a inscrição do empregado doméstico no FGTS tem adotado o princípio da ponderação, tendo em vista que antes da entrada em vigor da EC 72/13 a inscrição era facultativa.

Importante, faz mencionar trechos de duas decisões que tratam do tema:

[...] de direito internacional, as quais tutelam a pessoa que se vê desempregada: Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU; Convenção 168 da OIT (relativa à promoção do emprego e proteção contra o desemprego); e artigos 7º, II e 201, II, ambos da CF/88. Insurge-se ainda quanto à não regulamentação da Emenda Constitucional nº 72/2013, que não obriga o empregador a efetuar depósitos para o FGTS. Vindica reforma do decisum a quo. Em que pese o esforço argumentativo, razão não assiste à reclamante. Isso porque, em face da falta de regulamentação dos direitos dos empregados domésticos, introduzidos no ordenamento jurídico pela Emenda Constitucional nº 72/2013, hoje ainda é facultativo ao empregador doméstico o recolhimento do FGTS e o conseqüente direito do empregado à indenização decorrente da dispensa imotivada, bem como ao seguro-desemprego. Assim, somente para enriquecer a fundamentação do julgado, peço vênha para adotar, junto aos meus, os bem lançados fundamentos da decisão de '>... (TRT18, RO - 0010350-94.2014.5.18.0013, Rel. GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO, 1ª TURMA, 14/05/2014)

[...]A autora pretende a percepção dos depósitos, multa do FGTS e seguro desemprego. A origem indeferiu os pedidos. O apelo não procede quanto ao FGTS. Foi reconhecido o vínculo de empregada doméstica, conforme v. acórdão proferido (v. fls. 159/162). E a Lei do Empregado Doméstico não obriga o empregador doméstico a depositar o valor do Fundo de Garantia. Como sabido, a reclamada não procedia a esse recolhimento, pelo que, não havendo obrigatoriedade, está correta a origem em rejeitar o pedido inicial de sua quitação, bem como da multa de 40%. Rejeito. No tocante ao seguro desemprego também não tem razão a recorrente. A Lei do Empregado doméstico prevê o pagamento dessa indenização apenas aos empregados cujo recolhimento do FGTS foi concretizado, conforme § 1º, do art. 6º 2. Não é o caso da reclamante. Rejeito [...] (PROCESSO nº 0001655-59.2010.5.02.0039 – 17ª TURMA RECURSO ORDINÁRIO -ORIGEM: 39ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO)

Portanto, é pacífica a orientação de que os novos direitos somente poderão ser aplicados aos contratos que vigoraram com a entrada em vigor da EC nº 72/13.

4.2.3 Seguro desemprego

Inicialmente, o direito ao seguro desemprego era concedido aos empregados domésticos inscritos no programa do FGTS. Em outras palavras, a condição para receber o seguro desemprego estava atrelada a inscrição prévia no FGTS, quem trabalhou como

doméstico por um período mínimo de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses contados da dispensa sem justa causa, conforme previsto no artigo 6º -A da Lei 5.859/72.

Após a entrada em vigor da EC 72/13, o direito ao FGTS se tornou obrigatório, bem como o direito ao seguro desemprego.

PROCESSO No. **00666-2014-014-03-00-8 ROPS**(Rito Sumaríssimo)

Vara de Origem: 14a. Vara do Trab.de Belo Horizonte

Recorrente(s): Maria do Carmo dos Santos

Recorrido(s): Guilherme Carneiro Miranda

Certifico que o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em Sessão Ordinária da 4a Turma, hoje realizada, julgou o presente processo e, à unanimidade, conheceu do recurso da reclamante, preenchidos os pressupostos de admissibilidade; no mérito, sem divergência, deu-lhe provimento para condenar o reclamado a pagar à reclamante a indenização substitutiva do seguro-desemprego. Fixou, ainda, o valor da condenação em R\$ 3.000,00, com custas, pela reclamada de R\$60,00. **Fundamentos:** Pleiteia a reclamante o pagamento pela reclamada de indenização substitutiva do seguro desemprego, ao fundamento de que não pôde usufruir do referido benefício em razão de equívoco na contribuição ao INSS por parte de seu ex-empregador. Analisando os autos, tenho que assiste razão à parte autora, visto que, confrontando os documentos de fls. 14/15, 17/29, 37/39 e 43/86, percebe-se que o reclamado recolheu a contribuição à Previdência Social em nome de outra pessoa, tendo usado o número do PIS equivocado. Ora, a reclamante chama-se Maria do Carmo dos Santos e possui o PIS nº1.649.531.511-3 (fls. 08, 17/18), porém as contribuições previdenciárias do reclamado ocorreram em favor de Maria do Carmo Dias dos Santos, com PIS de nº 1.261.303.545-7. Portanto, patente o equívoco do reclamado na contribuição à Previdência quanto ao período em que a reclamante lhe prestava serviços. Por outro lado, mister notar que a reclamante cumpriu os requisitos para a percepção do seguro-desemprego, conforme art.6º-A, §1º, da Lei nº 5.859/72, com redação alterada pela Lei nº 10.208/2001, verbis: "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. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001) § 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. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)". É o que se extrai dos documentos de fls. 09 e 18. Nesse contexto, considerando que restou comprovado o equívoco no recolhimento previdenciário pelo reclamado e que ficou demonstrado o preenchimento dos requisitos para o recebimento do seguro-desemprego pela autora, o provimento do apelo é a medida que se impõe.

Tomaram parte neste julgamento, os Exmos. Desembargadora Maria Lúcia Cardoso de Magalhães (Relatora), Desembargador Paulo Chaves Corrêa Filho e Desembargador Júlio Bernardo do Carmo (Presidente).

Representante do Ministério Público do Trabalho presente à sessão: Dra. Maria Christina Dutra Fernandez.

Composição da Turma em conformidade com o Regimento Interno deste Regional e demais Portarias específicas.

Para constar, lavro a presente certidão, do que dou fé.

Embora, a inscrição do FGTS seja facultativa, é importante o empregador tomar todas as providências para evitar eventual litígio. Sendo que a sua obrigação que já é onerosa, pode piorar com uma sentença condenatória.

4.2.4 Proteção ao salário

A fixação de salário mínimo já era um direito concedido com a promulgação da Constituição de 1988, bem como a irredutibilidade do salário; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; décimo terceiro salário e aviso prévio.

A inovação trazida com os novos direitos dos empregados domésticos foi com a inclusão das seguintes garantias relacionadas ao salário previstos no artigo 7º da Constituição Federal:

- VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável
- X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei
- XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência

Portanto, a ampliação do rol do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, possibilitou de forma imediata a aplicação dos direitos inerentes a proteção do salário.

4.2.5 Duração ao trabalho

A inovação trazida pela EC 72/13 é o direito previsto o inciso XII do artigo 7º da Constituição Federal de 1988:

Artigo 7º [...]

[...]

XII – 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;

Antes, a Lei do Empregado Doméstico não previa limites de jornada de trabalho, assim não existia limites mínimos ou máximos para a duração do trabalho.

Portanto, o presente direito visa a proteger o empregado doméstico contra a jornada de trabalho exorbitante, que ultrapasse a limite constitucional.

4.2.6 Horas extras

A evolução do direito referente a hora extra é um desdobramento da jornada de trabalho.

Antes, da EC 72/13 o empregado doméstico não tinha limites de jornada de trabalho. Em outras palavras, o empregado doméstico trabalhava em horário e por tempo indeterminado, sendo convencionado com o empregador.

Após a alteração, a jornada de trabalho e a previsão ao direito ao trabalho extraordinário passou a ser incluído nos direitos dessa categoria.

Outro ponto a ser observado, quando o empregado doméstico reside na casa em que trabalha. Por si, não configura a sobrejornada e conseqüente não possui direito de receber as horas extras. Desde que não haja exigência de trabalho após a jornada normal, não haverá horas extras.

Cumpra observar que, na jornada, inclui-se o tempo à disposição ou aguardando ordens, de modo que o tempo de trabalho na residência deve ser definido como sendo exclusivamente o tempo à disposição do empregador, e depois dele há que se assegurar a liberdade do empregado para fazer o que quiser.

Caso haja a possibilidade ou o hábito de chamar o empregado a qualquer momento, fora da jornada normal, para execução de tarefas, corre-se o risco de caracterização das chamadas horas de sobreaviso ou de prontidão, com aplicação analógica do art. 244, §§ 2º e 3º, da CLT, com o pagamento do referido sobretempo às razões de 1/3 do salário-hora normal ou de 2/3 do salário-hora normal, respectivamente.

4.2.7 Acidentes de trabalho

A EC 72/13 visou proteger a saúde do empregado doméstico, conforme previsto nos incisos XXII e XXVIII do artigo 7º da Constituição Federal:

Artigo 7º [...]

[...]

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

[...]

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;
[...]

Cumpre destacar que embora a norma constitucional tenha ampliado os direitos de proteção à saúde do empregado doméstico, essa norma não tem aplicação imediata. Sendo assim, a aplicação desse direito depende de regulamentação.

O PLS 224 estabelece formas de recolhimento para o financiamento do seguro contra acidentes do trabalho:

Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:

[...]

III – 0,8% (oito décimos por cento) de Contribuição Social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;

[...]

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

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

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

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

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

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

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

O presente regulamento que está pendente de aprovação, apenas apresenta formas de recolhimento, porém não estabelece o que é um trabalho de risco ou meios de prevenção do acidente de trabalho.

4.2.8 Trabalho do menor

Com a ampliação dos direitos sociais do empregado doméstico, a disciplina contida no inciso XXXIII, do artigo 7º da Constituição Federal se estendeu a essa categoria profissional.

Portanto, o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho ao menor de dezesseis anos é proibido. Esta garantia tem eficácia imediata e independe de regulamentação.

Ainda, sobre o tema, o Decreto nº 6.481 que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil. O referido diploma estabeleceu um rol de atividades econômicas consideradas insalubres e perigosas para menores de 18 anos.

Consta, nas atividades elencadas no rol, estão as que se referem aos serviços domésticos. A intenção da norma, em proibir o trabalho doméstico desenvolvido por menores, é para protegê-los das atividades que exijam esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo; posições antiergonômicas e movimentos repetitivos.⁹

Portanto, a referida norma consolida a proibição de trabalhos domésticos realizados por menores de dezoito anos.

4.2.9 Da prescrição da ação

Trata do tempo que o empregado doméstico tem para promover a ação para pleitear seus direitos perante à Justiça do Trabalho.

Embora a alteração da emenda não tenha atingido o inciso XXIX, do artigo 7º da CF, aplica-se a regra geral. Portanto, a prescrição ocorre em 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos.

PRESCRIÇÃO - EMPREGADO DOMÉSTICO.

Em que pese o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, quando enumera os direitos estendidos aos trabalhadores domésticos, não fazer menção expressa ao inciso XXIX, tem-se que o prazo prescricional de cinco anos até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho é norma geral, dirigida a todos os trabalhadores. De fato, não há exceção expressa quanto aos domésticos na Constituição Federal, tampouco na legislação infraconstitucional. Recurso de Revista conhecido e não provido.

⁹ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Disponível em: http://www2.mte.gov.br/trab_domestico/default.asp. Acesso em 29/8/2014

(RR - 816/2000-721-04-00.8 , Relator Ministro: José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, Data de Julgamento: 05/03/2008, 2ª Turma, Data de Publicação: 04/04/2008)

Contudo, a jurisprudência não é pacífica. O entendimento dos positivistas é que a norma não foi incluída na referida emenda.

Portanto, segundo explicação da Dra. Vólia Bonfim Cassar, sugeriram três correntes¹⁰ para justificar a incidência ou não da prescrição.

A primeira, apontada pela autora, apoia a interpretação legalista, ou seja, o parágrafo único do artigo 7º da CLT não incluiu o inciso XXIX. Ainda, essa corrente entende que a CLT não seria aplicada, porque o empregado doméstico foi expressamente excluído por força do artigo 7º, “a” da CLT. Cabendo a prescrição do artigo 205 da norma civilista que prevê a prescrição de 10 anos.

A segunda corrente mencionada pela autora, também exclui a prescrição constitucional e aplica a prescrição celetista, tendo em vista que os primeiros artigos da CLT equivaleriam a uma “Lei de Introdução”, aplicáveis para todos os empregados, mesmos os excluídos expressamente.

Por fim, a última corrente é no sentido de aplicação do prazo de dois anos para a prescrição de qualquer reclamação trabalhista não abrangida pela norma celetista, pois segundo os adeptos dessa teoria argumentam que a norma consolidada não tratou de todos os casos de prescrição, prevalecendo nestes casos a antiga norma. Em outras palavras, os adeptos dessa teoria entendem que o Decreto-Lei nº 1.237/39 que previa o prazo de prescrição em dois anos são aplicáveis nos casos de omissão da norma celetista.

Contudo, essa teoria carece de fundamento, tendo em vista que com o advento do artigo 7º, XXIX da Constituição Federal que estabelece novo prazo prescricional de cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

Pode-se concluir que o tema não é pacífico, embora os tribunais tenham aplicado o prazo prescricional estabelecido na Constituição.

¹⁰ CASSAR, Volia Bonfim. Direito do Trabalho – 9ª Edição, São Paulo: Editora Método, 2014, p. 380

4.2.10 Representação em juízo

O empregador doméstico é formado por pessoa física ou a família, essa entidade não ter personalidade jurídica. Por esta razão admite-se que qualquer membro da família é capaz de representar o empregador doméstico em juízo.

A figura do preposto na relação doméstica, é representado por outro empregado doméstico, outro membro da família que não convivia na mesma residência e, também, por amigo íntimo ou alguém que o empregador tenha relacionamento próximo.

4.2.11 Documentos e testemunhas

A relação doméstica é baseada em confiança. Geralmente, não há emissão de documentos ou pessoas estranhas à relação familiar para comprovar detalhes da relação de emprego.

Nesse sentido, a jurisprudência tem aceitado a produção de provas testemunhal para comprovação das obrigações trabalhistas.

Ainda, segundo entendimento de Vólia Bonfim Cassar a existência de uma corrente tímida que permite o depoimento de amigos, vizinhos e parente para comprovação da justa causa ou outro fato¹¹.

4.2.12 Sucessão

Essa figura é omissa na legislação ao tratar dos débitos trabalhistas oriundos à sucessão.

Nesse contexto, não é admitida a aplicação da norma celetista prevista nos artigos 10 e 418, tendo em vista que o empregador doméstico não empresário. Ainda, outro ponto a ser analisado é a exclusão do empregado doméstico, conforme previsto no artigo 7º da CLT.

Segundo a análise de Volia Bonfim Cassar¹²:

Ex.1: Empregada doméstica que trabalha para pai e filha maior na mesma residência. Falecendo o pai, a filha passa a ser responsável exclusiva do contrato, pois sempre houve apenas um empregador: a família. Quando a pessoa que assina a carteira da doméstica falece, há extinção da sua personalidade, passando a outro membro da família (se houver) a assumir o

¹¹ Ibid, p. 381.

¹² Ibid, p 382.

contrato com exclusividade. No exemplo, a filha passará a assumir exclusivamente o contrato, sem necessidade de nova assinatura.

Ex. 2: Uma pessoa aluga sua casa de veraneio (por temporada ou não por um preço que engloba também a remuneração da cozinheira e jardineiro, domésticos com CTPS assinada pelo locador. O locatário sucede. Entendemos que a casa está sendo alugada com o serviço doméstico, logo não se trata de empregado doméstico e sim de empregado urbano, pois não há fim lucrativo na utilização da mão de obra do trabalhador. Portanto, o locatário será o sucessor porque o trabalhador não é doméstico

A sucessão de empregado se tipifica com a substituição subjetiva de um empregador para outro no mesmo contrato de trabalho, porém não há amparo legal desse instituto para a relação doméstica.

Os casos apontados pela autora Vólia Bonfim Cassar são de ordem prática sendo omissos na legislação que ampara os direitos dos domésticos.

A figura da sucessão deverá ser analisada caso a caso, tendo em vista o caso da morte do empregador que assinou a CTPS, o vínculo de emprego prevalece, pois o verdadeiro empregador é a **entidade familiar**.

Já, no segundo exemplo apontado pela autora, considera-se contratos de trabalho autônomos. Em outras palavras, no segundo exemplo a pessoa que aluga a casa de veraneio com serviços domésticos assume os encargos trabalhistas.

Desta forma, a análise da sucessão deverá ser verificada no caso concreto, sendo em alguns casos cabível a configuração da sucessão.

4.2.13 Forma de execução

A ação trabalhista promovida pelo empregado doméstico contra o seu empregador tem a mesma disciplina estabelecida no processo trabalhista e subsidiariamente na norma processual civil.

Sobre esse aspecto, o empregado doméstico poderá promover a execução trabalhista de todas as formas admitidas de direito. Entre todas as formas possíveis de execução trabalhista, uma que merece destaque é a possibilidade de penhorar o bem de família.

A disciplina do bem de família está regulado pela Lei nº 8.009/90 e pelos artigos 1.711 a 1.722 do Código Civil.

Em especial o artigo 3º, I, da Lei 8.009/90 dispõe o seguinte:

Art. 3º A impenhorabilidade é oponível em qualquer processo de execução civil, fiscal, previdenciária, trabalhista ou de outra natureza, salvo se movido:

I - em razão dos créditos de trabalhadores da própria residência e das respectivas contribuições previdenciárias

Seguem abaixo algumas jurisprudências recentes sobre o tema:

TRT-3 - AGRAVO DE PETICAO AP 01515201205203001 0001515-85.2012.5.03.0052 (TRT-3)

Data de publicação: 10/04/2014

Ementa: BEM DE FAMÍLIA. CRÉDITOS DE EMPREGADO DOMÉSTICO. PENHORABILIDADE. Nos termos das disposições contidas no art. 3º, I, da Lei 8.009 /90 a impenhorabilidade do bem de família não é oponível em processo de **execução** civil, fiscal, previdenciária, trabalhista ou de outra natureza, se **movido** em razão dos créditos de trabalhadores **domésticos** da própria residência.

TRT-4 - Agravo De Petição AP 00122009520065040841 RS 0012200-95.2006.5.04.0841 (TRT-4)

Data de publicação: 09/04/2013

Ementa: AGRAVO DE PETIÇÃO DA SUCESSÃO EXECUTADA. O bem de família não é refratário ao alcance da **execução**, mesmo sendo o único existente, quando se trata de **execução** em processo **movido** por **empregado doméstico**. Aplicação do artigo 3º, inciso I, da Lei n. 8.009/90.

BENS DE FAMÍLIA. PENHORABILIDADE. A Lei 8.009/90, em seu art. 3º, I, declara que a impenhorabilidade do bem de família não é oponível no processo executivo trabalhista quando se trata dos “[...] créditos de trabalhadores da própria residência e das respectivas contribuições previdenciárias [...]”. Dispositivo aplicável quando a execução trata dos créditos da ex-empregada doméstica da executada (TRT 10ª Região. AP n. 0103/2000, 2ª Turma. Rel. Juíza Flávia Simões Falcão, DJU 30/6/2000).

Desta forma, é pacífico o entendimento dos Tribunais que permite a penhorabilidade do bem de família quando se tratar de débitos oriundos da prestação de serviços domésticos.

5. CONTRATO POR OBRA CERTA – CONSTRUÇÃO OU REFORMA DE IMÓVEL

Considera-se autônomo o trabalho realizado em imóvel residencial para construção ou reforma de imóvel. Trata-se do contrato por obra certa.

Seguem algumas decisões que consolidam este entendimento:

TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 00412201210303002 0000412-84.2012.5.03.0103 (TRT-3)

Data de publicação: 14/02/2013

Ementa: REFORMA EM ÂMBITO RESIDENCIAL. AUSÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO. Ficou evidenciado pela prova dos autos que os reclamados contrataram **pedreiros** para prestação de serviços de reforma em sua residência e, sucessivamente, o reclamante veio a trabalhar para eles por intermédio desses profissionais. No caso, a presunção que se tem é que os contratantes não teriam condições técnicas de coordenação do serviço, havendo, isto sim, dependência técnica dos reclamados em relação ao **pedreiro** e, via de consequência, no tocante ao ajudante (autor). O fato de o contratante, proprietário do imóvel a ser reformado, ter de indicar as diretrizes da **obra** não desnatura a natureza autônoma dos serviços realizados. Recurso ordinário do reclamante desprovido, por não configurada a subordinação - traço ensejador do vínculo empregatício.

TRT-4 - Recurso Ordinário RO 00010674320105040121 RS 0001067-43.2010.5.04.0121 (TRT-4)

Data de publicação: 07/03/2013

Ementa: RELAÇÃO DE EMPREGO X CONTRATO DE EMPREITADA. RECURSO DA RECLAMADA. A prova produzida nos autos demonstra que a contratação do reclamante (**pedreiro**) se deu para a execução de tarefas certas, por meio de valores previamente definidos, destinados exclusivamente à contraprestação de serviços especializados para a realização de uma **obra residencial** (construção de uma casa de praia). Restando evidenciada a natureza autônoma dos serviços por ele prestados, cumpre acolher o recurso da reclamada para declarar a inexistência de relação de emprego e absolvê-la da totalidade da condenação.

Portanto, o dono do imóvel não poderá ser responsabilizado por débitos trabalhistas, tendo em vista que o serviço é realizado de forma autônoma.

6. CONTRATAÇÃO DE DIARISTA – ASPECTOS GERAIS

A contratação de diarista é fundada a um determinado evento. Trata-se de um trabalho eventual de serviços domésticos (sem hora marcada), prestados à pessoa física ou família, mediante pagamento da tarefa e sem subordinação. Diferencia-se do trabalhador doméstico que tem os seguintes elementos: habitualidade na prestação de serviços (continuidade), subordinação e pessoalidade, neste último elemento, nota-se que o trabalho realizado por diarista pode ser feito de forma impessoal.

Sobre o tema, ressalta-se não existe norma que regulamente a figura da diarista, trata-se de uma relação de costumes adotados no Brasil. Portanto, cabe ao Poder Judiciário estabelecer balizas para a sua configuração.

Nesse aspecto, equipara-se ao trabalho autônomo, pois não contém em sua essência a característica da continuidade da relação de emprego. O trabalhador autônomo é aquele que exerce sua atividade profissional sem vínculo de emprego, sendo a prestação de serviços de forma eventual e não habitual. Em outras palavras, o próprio trabalhador organiza, dirige e executa as suas atividades sem subordinação.

A figura da diarista não se configura pela frequência dos trabalhos realizados na residência, conforme orientação antiga do Tribunal Superior do Trabalho. Em outras palavras, não importa se a diarista trabalha uma ou duas vezes por semana, mas sim se o trabalho realizado de maneira eventual e não habitual. Trata da realização de trabalhos específicos sem que haja uma continuidade da relação de emprego.

A figura do trabalhador eventual poderá ser configurada para realização de tarefas pontuais, exemplo: encanador, electricista, bombeiro, etc.

EMPREGADO DOMÉSTICO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS POR DUAS VEZES NA SEMANA. DESCONTINUIDADE. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Conforme disposto na Lei 5.859/72, um dos requisitos necessários para a verificação da condição de empregado doméstico é a prestação de serviços de forma contínua, ou seja, sem qualquer interrupção. Assim, aquele que presta serviços em apenas dois ou três dias da semana não pode ter o vínculo de emprego reconhecido. (TRT18, RO - 0011282-88.2013.5.18.0281, Rel. PAULO SÉRGIO PIMENTA, 2ª TURMA, 30/06/2014)

EMPREGADO DOMÉSTICO. PRESTAÇÃO LABORAL. CONTINUIDADE. O empregado doméstico é a pessoa física que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial. A continuidade só se caracteriza se a prestação laboral é superior a mais da metade da jornada semanal - antes do advento da EC 72/2013, mais da metade dos dias da semana significa trabalho em mais de três dias por semana. (TRT18, RO - 0010485-46.2013.5.18.0012, Rel. MÁRIO SÉRGIO BOTTAZZO, 3ª TURMA, 29/04/2014)

CUIDADORA DE IDOSO. AUSÊNCIA DE CONTINUIDADE NA PRESTAÇÃO LABORAL. RELAÇÃO DE EMPREGO NÃO RECONHECIDA. Nos termos do art. 1º da Lei nº 5.859/72, constituem requisitos do vínculo de empregado doméstico a pessoalidade, a continuidade na prestação de serviços de natureza não lucrativa à pessoa no âmbito residencial, a contraprestação salarial e a subordinação jurídica. Provada a falta de "continuidade" na prestação laboral, a rejeição do pedido de declaração de existência de vínculo de empregado doméstico é medida que se impõe. Recurso obreiro a que se nega provimento. (TRT18, RO - 0010110-42.2014.5.18.0131, Rel. ELVECIO MOURA DOS SANTOS, 3ª TURMA, 07/04/2014)

PROCESSO No. 00322-2014-075-03-00-9 ROPS (Rito Sumaríssimo)

Vara de Origem: 1a. Vara do Trabalho de Pouso Alegre

Recorrente(s): Elizabeth de Moura

Recorrido(s): Celia da Fonseca Morais

Certifico que o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em Sessão Ordinária da 3a Turma, hoje realizada, julgou o presente processo e, à unanimidade, conheceu o recurso ordinário interposto, porque preenchidos os pressupostos de sua admissibilidade, intrínsecos e extrínsecos; no mérito, sem divergência, negou-lhe provimento, adotando as razões de decidir da r. sentença, nos termos do art. 895, § 1º, IV, da CLT, e acresceu, por relevante, os seguintes fundamentos: "Vínculo de Emprego: In casu, a Turma verificou que ficou incontroverso nos autos que, no período em que a reclamante pleiteia a declaração do vínculo de emprego (01.01.2011 a 23.06.2013), ela (autora) comparecia na residência da reclamada, a qual tem idade superior a 95 anos (f. 26), trabalhava dois dias em uma semana nos cuidados da reclamada (sábados e domingos) e, na semana seguinte, apenas para fazer a higienização na ré e no quarto, o que demandava 3 horas, e assim sucessivamente, conforme alegado no recurso. Delineado esse quadro fático, no aspecto jurídico não há como reconhecer o liame empregatício de doméstica, uma vez que o art. 1º da Lei 5.859/72 dispõe que **empregado doméstico** é "aquele que presta serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou família, no âmbito residencial destas". Não se verifica, pois, a presença do elemento continuidade para a caracterização do vínculo de emprego doméstico, posto que a iterativa e atual jurisprudência é assente no sentido de que para a sua configuração se faz imprescindível a prestação de serviços por mais de dois dias na semana. Diante de tais circunstâncias, a Turma concluiu que o trabalho da reclamante se assemelha a de diarista, porque de caráter descontínuo, não se adequando ao preconizado na lei, ainda que se trate de função especializada que demanda certos conhecimentos específicos. Adicional Noturno - (período de anotação da CTPS): A Turma pontuou que no período em que houve a anotação da CTPS (após junho/2013) a

reclamante passou a trabalhar de 2ª a 6ª feira, das 16 às 20 horas (oitiva de Maria Lúcia Bernardes da Silva - f. 18), logo, não houve o labor em período noturno.”

Tomaram parte no julgamento, os Exmos. Juiz Convocado Vitor Salino de Moura Eça (Relator, substituindo a Exma. Des. Taisa Maria Macena de Lima), Des. Luis Felipe Lopes Boson e Des. César Machado (Presidente).

Presente ao julgamento, o il. Representante do Ministério Público do Trabalho, Dr. Helder Santos Amorim.

Para constar, lavro a presente certidão, que dou fé

Desta forma, conclui-se que para caracterizar relação de trabalho doméstico, há necessidade do elemento para a sua caracterização, ou seja, deverá constar o elemento denominado: continuidade da prestação de serviços. Em outras palavras, para que o empregador doméstico seja responsabilizado a pagar todas as verbas trabalhistas previstas na Constituição Federal há necessidade de caracterização de todos os elementos da relação do emprego doméstico, entre eles a continuidade da prestação do serviço. Contudo, a jurisprudência não é pacífica.

CONCLUSÃO

Pretendeu-se com o presente trabalho, proporcionar, de forma sintética e objetiva, uma explanação acerca da efetivação dos direitos dos empregados domésticos oriundo da EC nº 72/13. Para atingir este objetivo, buscou-se fazer uma descrição sequencial dos direitos anteriormente tutelados e os novos direitos abrangidos pela mudança.

A ampliação do rol dos direitos dos empregados domésticos possibilitou inclusão social dos empregados domésticos as demais classes de empregados. Em outras palavras, a intenção da norma é estabelecer igualdades de direitos trabalhistas.

Sendo assim, a efetivação dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos foi um marco importante para a legislação brasileira. A presente norma visa proteger o empregado doméstico contra eventuais abusos de seus empregadores.

Contudo, pode-se observar que os novos direitos dos empregados domésticos trouxeram um ônus patrimonial ao seu empregador. Nesse aspecto, a entidade familiar ao contratar pessoa para realizar serviços domésticos deverá organizar o seu orçamento e respeitar a norma em todos os seus aspectos para evitar eventual demanda trabalhista.

E, no curso de uma demanda trabalhista, o empregador, caso não consiga liquidar o seu débito trabalhista, poderá ser considerado insolvente ou ainda ter o seu imóvel penhorado para o pagamento do débito, inclusive a penhora ao bem de família.

O presente trabalho procurou demonstrar como os novos direitos tem sido aplicado pela Justiça do Trabalho, porém, como se trata de uma norma recente, com pelo menos um ano de vigência, não foi possível encontrar decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho. Portanto, a orientação que este trabalho se baseou foi nas decisões proferidas pelo juiz singular e pelos Tribunais de Trabalho de algumas regiões que tinham a matéria consolidada em alguns julgados encontrados.

A falta de regulamentação desses novos direitos em alguns casos, gerou a sua efetiva inaplicabilidade pela Justiça do Trabalho, tendo em vista que cabe o juiz adaptar a norma ao caso concreto, não podendo ele criar uma terceira lei, mas sim interpreta-la.

A doutrina trouxe diversas ideias para tentar dirimir algumas dúvidas nos casos que há ausência de regulamentação da norma, como no caso da inscrição no FGTS, remuneração do salário extraordinário, entre outros

O PLS 224 que está em tramite no Congresso Nacional regulamenta boa parte de todos os direitos e em alguns casos possibilita de forma expressa a aplicação de outras normas que possibilite a efetivação dos direitos dos empregados domésticos.

Por fim, no âmbito de nosso ordenamento jurídico interno se espera por parte do parlamento agilidade na aprovação do PLS 224 para efetivar as mudanças e consolidar o entendimento, bem como estabelecer um planejamento estratégico para não trazer eventuais prejuízos à entidade familiar.

REFERÊNCIAS

CASSAR, Volia Bonfim. **Direito do Trabalho** – 9ª Edição, São Paulo: Editora Método, 2014

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquemático** – 18ª Edição, São Paulo: Editora Saraiva, 2014.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional** – 6ª Edição, São Paulo: Editora JusPODIVM, 2014

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado Federal**. Disponível em http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=113104&p_sort=DESC&p_sort2=A&p_a=0&cmd=sort. Acesso em 29/8/2014

G1. Globo. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/seu-dinheiro/pec-das-domesticas/noticia/2014/01/caixa-lanca-ferramenta-para-facilitar-recolhimento-de-fgts-de-domesticas.html>. Acesso em 29/8/2014

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Disponível em: http://www2.mte.gov.br/trab_domestico/default.asp. Acesso em 29/8/2014

SUZUKI, Fábio Hiroshi. **Proteção contra dispensa imotivada no direito do trabalho brasileiro**: Uma análise da proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1165 . Acesso em 6/8/2014

NETO, Alberto Emiliano de Oliveira. **Trabalhador Doméstico**: A equiparação pretendida pela Emenda Constitucional nº 72/13. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/24584/trabalhador-domestico>. Acesso em 29/8/2014.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Disponível em: <http://trt-3.jusbrasil.com.br/noticias/100447918/desembargador-esclarece-duvidas-sobre-pec-das-domesticas>. Acesso em 29/8/2014

SOUZA, Joeline Araujo; Soares, Lara Rafaelle Pinho. **As recentes modificações do contrato de emprego doméstico EC 72/13**. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/25978/as-recentes-modificacoes-do-contrato-de-emprego-domestico-ec-72-2013>. Acesso em 29/8/2014

ADAD, Cristiane. **Empregado Doméstico**. Disponível em: <http://www.editorajuspodivm.com.br/i/f/paginas-empregado-domestico.pdf>. Acesso em 29/8/2014

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 10 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

BRASIL. Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos. - Brasília : Escritório da OIT no Brasil, 2011. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-o-trabalho-dom%C3%A9stico-decente-para-trabalhadoras-e-os-trabalhadores-dom%C3%A9sticos>. Acesso em: 5/9/2014

ANEXO A – PROJETO DE LEI DO SENADO FEDERAL Nº 224

COMISSÃO DIRETORA

PARECER Nº 699, DE 2013

Redação final do Projeto de Lei do
Senado nº 224, de 2013 –
Complementar.

A **Comissão Diretora** apresenta a redação final do Projeto de Lei do Senado nº 224, de 2013 – Complementar, que *dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico, e dá outras providências*, consolidando as emendas aprovadas pelo Plenário.

Sala de Reuniões da Comissão, em 11 de julho de 2013.

ANEXO AO PARECER Nº 699, DE 2013.

Redação final do Projeto de Lei do
Senado nº 224, de 2013 –
Complementar.

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 Lei 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.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

CAPÍTULO I DO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO

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

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

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

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

§ 2º O salário-hora normal, no caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 220 (duzentos e vinte) horas, salvo se o contrato estipular jornada mensal inferior, que resulte em divisor diverso.

§ 3º O salário-dia normal, no caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 30 (trinta) e servirá de base para pagamento do repouso remunerado e dos feriados trabalhados.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 2º A duração normal do trabalho dos empregados 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-lhes, ainda, o disposto nos §§ 2º e 3º do art. 2º, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias.

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

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

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

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

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

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

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

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

I – mediante contrato de experiência;

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

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

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

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

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

Art. 6º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado, é obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, metade da remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Art. 7º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, o empregado não poderá se desligar do contrato sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

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

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

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

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

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto neste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados.

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 em viagem será condicionado à prévia existência de acordo escrito entre as partes.

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

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

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

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

§ 1º No caso de empregado que 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 No caso de modificação do intervalo, na forma do § 1º, é obrigatória a sua anotação no registro diário de horário, vedada sua prenotação.

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

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

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

§ 3º No caso de contratação, pelo empregador, de trabalhador exclusivamente para desempenhar trabalho noturno, o acréscimo será calculado sobre o salário anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Art. 15. Entre 2 (dois) horários de trabalho deve haver um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Art. 16. É devido ao empregado doméstico o descanso semanal remunerado de, ao menos, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além do descanso remunerado em feriados.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 18. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como de despesas com transporte, hospedagem e alimentação no caso de acompanhamento em viagem.

§ 1º É facultado efetuar descontos no salário do empregado em caso de adiantamento salarial e, mediante acordo escrito entre as partes, para a inclusão do trabalhador 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, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

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

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

Art. 19. Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplicam as Leis nº 605, de 5 de janeiro de 1949, nº 4.090, de 13 de julho de 1962, nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, e nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985.

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

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

Art. 21. É devida a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), na forma do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador e pelo agente operador do FGTS, no âmbito de suas competências, conforme disposto nos arts. 5º e 7º da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, inclusive no que tange aos aspectos técnicos de depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, dentre outras determinadas na forma da lei.

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

Art. 22. O empregador doméstico depositará a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada trabalhador, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda, sem justa causa ou por culpa do empregador, do emprego do trabalhador doméstico, 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 a 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 trabalhador, 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 à sujeição passiva e equiparações, prazo de recolhimento, administração, fiscalização, lançamento, consulta, cobrança, garantias, processo administrativo de determinação e exigência de créditos tributários federais.

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

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

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

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

Art. 25. A empregada doméstica gestante tem direito à 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 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.

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 um período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada.

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

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

- I – pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior;
- II – por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;
- III – por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do segurodesemprego; ou
- IV – por morte do segurado.

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

- I – submeter idoso, enfermo, pessoa com deficiência ou criança sob cuidado direto ou indireto do empregado a maus tratos;
- II – cometer ato de improbidade;
- III – praticar incontinência de conduta ou mau procedimento;
- IV – condenação criminal do empregado, passada 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 – violação de fato ou circunstância íntima do empregador doméstico ou de sua família;
- 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 da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas no serviço contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- XI – ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador doméstico ou sua família, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- XII – prática constante de jogos de azar.

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

- I – forem exigidos serviços superiores às forças do empregado doméstico, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;
- II – o empregado doméstico for tratado pelo empregador ou sua família com rigor excessivo ou de forma degradante;
- III – o empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável;
- IV – o empregador não cumprir as obrigações do contrato;
- V – o empregador ou sua família praticar, contra empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e da boa fama;
- VI – o empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- VII – o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.

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

- I – Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data da dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;
- II – termo de rescisão do contrato de trabalho;
- III – declaração de que não está em gozo de nenhum benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e
- IV – declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

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

Art. 30. Novo seguro-desemprego só poderá ser requerido após o cumprimento de novo período aquisitivo, cuja duração será definida pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat).

CAPÍTULO II DO SIMPLES DOMÉSTICO

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 3º O sistema eletrônico de que trata o § 1º e o sistema de que trata o parágrafo único do art. 32 substituirão, na forma regulamentada pelo ato conjunto que prevê o *caput*, a obrigatoriedade de entrega de todas as informações, formulários e declarações a que estão sujeitos os empregadores domésticos, inclusive as relativas ao recolhimento do FGTS.

Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:

I – 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de Contribuição Previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

II – 8% (oito por cento) de Contribuição Patronal Previdenciária (CPP) 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;

- 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 (IRRF) de que trata o inciso I do art. 7º da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, se incidente.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 35. O empregador doméstico é obrigado a pagar a remuneração devida ao empregado doméstico e a arrecadar a contribuição do inciso I do art. 34 referente a empregado a seu serviço e a recolhê-la, assim como os tributos e encargos trabalhistas a seu cargo discriminados nos incisos II, III, IV, V e VI do art. 34, até o dia 7 do mês seguinte ao da competência.

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

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

CAPÍTULO III DA LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA E TRIBUTÁRIA

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

“Art. 30.

.....

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

.....” (NR)

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

“Art. 18.

.....

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

.....” (NR)

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

.....” (NR)

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

.....

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

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

.....” (NR)

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

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

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

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

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

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

.....” (NR)

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

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

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

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

.....” (NR)

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

.....” (NR)

“Art. 67.

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

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

§ 1º A empresa ou o empregador doméstico conservarão durante 10 (dez) anos os comprovantes dos pagamentos e as cópias das certidões correspondentes, para exame pela fiscalização da Previdência Social.

.....” (NR)

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

“Art. 70.

I –

.....

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

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

CAPÍTULO IV

DO PROGRAMA DE RECUPERAÇÃO PREVIDENCIÁRIA DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS (REDOM)

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

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

§ 1º O parcelamento abrangerá todos os débitos existentes em nome do empregado e do empregador, na condição de contribuinte, inclusive débitos inscritos em dívida ativa, que poderão ser pagos ou parcelados da seguinte forma:

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

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

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

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

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

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

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

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

- I – confissão irrevogável e irretroatável dos débitos referidos no art. 40;
- II – aceitação plena e irretroatável de todas as condições estabelecidas;
- III – pagamento regular das parcelas do débito consolidado, assim como das contribuições com vencimento posterior a 30 de abril de 2013.

CAPÍTULO V – DISPOSIÇÕES GERAIS

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

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

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

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

§ 1º A fiscalização deverá ter natureza prioritariamente orientadora.

§ 2º Será observado o critério de dupla visita para lavratura de autos de infração, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na CTPS ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

§ 3º Durante a inspeção do trabalho referida no *caput*, o AuditorFiscal do Trabalho far-se-á acompanhar pelo empregador ou por alguém de sua família por ele designado.

§ 4º Em face da suspeita de ocorrência de trabalho escravo, de tortura, maus tratos e tratamento degradante, de trabalho infantil ou de qualquer violação dos direitos fundamentais do indivíduo, poderá ser requisitada, mediante justificativa fundamentada, autorização

judicial para a realização de inspeção compulsória no local de prestação do serviço doméstico.”

Art. 45. O empregador e o empregado domésticos são isentos do pagamento da contribuição sindical (imposto sindical) prevista no Capítulo III do Título V da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 46. As matérias tratadas nesta Lei Complementar que não sejam reservadas constitucionalmente a lei complementar poderão ser objeto de alteração por lei ordinária.

Art. 47. Revogam-se 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.

Art. 48. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.