

### A LEI DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS COMO SENDO UM AVANÇO NAS NEGOCIAÇÕES LABORAIS

### THE LAW OF DOMESTIC WORKERS AS A PROGRESS IN LABOR NEGOTIATIONS

*Recebido em: 17/06/2017*

*Aprovado em: 08/08/2017*

Bruna Silva dos Santos<sup>1</sup>  
Maria Eugênia Conde<sup>2</sup>

**RESUMO:**A presente monografia traz à baila a possibilidade de eleição dos termos do contrato de trabalho entre as partes, à luz da análise dos dispositivos da Lei Complementar 150 de 1º de junho de 2015, onde sob este viés, investiga acerca dos avanços pela possibilidade de certa autonomia dada ao trabalhador. Desta forma, inicia-se por um breve apanhado dos conceitos básicos e dos pressupostos definidores do empregado doméstico; através da CLT e da Lei Complementar, passando para a evolução dos direitos dos trabalhadores domésticos, no Brasil, desde a sua total desconsideração jurídica; sua inclusão jurídico-social anterior à Constituição de 1988; passando ao período de deflagração e ampliação da cidadania trabalhista doméstica, após a CRF/88 e finalmente a sua consolidação legislativa. Em um segundo momento se perpassada sobre a evolução do Sindicalismo no Brasil, através da análise então adotada de forma indiscriminada da doutrina e legislações pertinentes. Observam-se critérios jurídicos atualmente existentes acerca dos direitos e garantias dos trabalhadores, através da análise da Evolução dos Sindicatos de forma pormenorizada, onde é tratada a figura da Flexibilização e da Desregulamentação de direitos, nas relações de trabalho, em que é realizado um exame acerca dos reflexos do Neoliberalismo nas relações de trabalho e conclui-se pela apreciação do instituto da Flexibilização e sua incidência no cenário brasileiro E por fim, aborda a repercussão, através de uma análise pontual dos dispositivos da Lei Complementar 150/2015, onde se analisa da possibilidade de acordo entre as partes, fazendo um comparativo com a Consolidação das Leis Trabalhistas, onde se instiga se a possibilidade de acordo se deu via de consequência do instituto da Flexibilização dos direitos, ocorrida no período Neoliberal e, se traz consigo, avanços legislativos ao trabalhador doméstico, culminando na avaliação da possibilidade de os acordos trazerem mais efetividade ao trabalhador doméstico de forma a dirimir as incongruências ainda existentes em sua realidade.

<sup>1</sup>Bruna Silva dos Santos, graduada em Direito pelo Centro Universitário Franciscano (2009). Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Faculdade Damásio. [brunatupancireta@hotmail.com](mailto:brunatupancireta@hotmail.com)

<sup>2</sup>Maria Eugênia Conde, graduada em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (2010). Especialista em Direito Previdenciário, Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pela Faculdade Damásio. Atualmente, é Professora Tutora do curso preparatório para exames de ordem do Damásio Educacional e Professora tutora Orientadora dos cursos de Pós-Graduação da Faculdade Damásio. Twitter: @mageconde

**PALAVRAS-CHAVE:** Lei Complementar 150/2015 – Evolução dos Direitos d Trabalhadores Domésticos – Evolução Sindical no Brasil – Flexibilização Desregulamentação - Acordo entre as partes.

**ABSTRACT:** This monograph shows the possibility of term work contract election between the parts of this process, with the clarity of analysis of the provisions of Complementary Law 150 of June 1, 2015, researching around the possibility of a certain autonomy given to the worker. Thus, it begins with a brief survey of the basic disregard for the law; its legal and social inclusion prior to the 1988 Constitution, passing to the period of deflagration and expansion of domestic labor citizenship, after the CRF / 88 and finally its legislative consolidation. At second glance, it is pervaded on the evolution of the Syndicalism in Brazil, through the indiscriminately adopted analysis of relevant doctrine and legislation. It is observed the current legal criteria regarding workers' rights and guarantees through the analysis of the evolution of trade unions in detail, which is treated the figure of Flexibilization and Deregulation of rights, in labor relations, which an examination is made of the reflexes of Neoliberalism in labor relations. It is concluded by the appreciation of the Institute of Flexibilization and its incidence in the Brazilian scenario. Lastly, it addresses the repercussion, through a punctual analysis of the provisions of Complementary Law 150/2015 It analyzes the possibility of agreement between the parties, comparing with the Consolidation of Labor Laws where it is instigated if the possibility of agreement took place through a consequence of the institute of Flexibilization of the rights, occurred in the Neoliberal period; it brings with it legislative advances to the domestic worker, culminating in the evaluation of the possibility of the agreements bringing more effectiveness to the domestic worker in order to resolve the incongruities still existing in their reality.

**KEY-WORDS:** Complementary Law 150/2015 - Evolution of the Rights of Domestic Workers - Trade Union Evolution in Brazil - Flexibility and Deregulation - Agreement between the parts.

## 1 INTRODUÇÃO

O tema sobre a lei dos trabalhadores domésticos como sendo um avanço nas negociações coletivas promoveu intensa movimentação no mundo jurídico, bem como discussões acerca da efetividade dos direitos reconhecidos através de lei específica, tanto na realidade do seio familiar, como na sociedade.

A realidade mostra que pouco se alcança de efetividade em relação aos direitos dos domésticos, uma vez que não possuíam ferramentas capazes de promover maior efetividade aos seus direitos, durante a jornada de trabalho.

Paralelo a isso temos uma história sindical no Brasil que nas últimas décadas, pouco proporcionou aos trabalhadores.

Com o Neoliberalismo, trazido com o advento da Constituição de 1988, foi trazida a figura da Flexibilização dos direitos, trazendo consigo também a possibilidade de certa autonomia aos empregados, e maior segurança às relações laborais dos empregados sindicalizados.

Assim, surge ao operador do Direito, promover uma análise mais pontual acerca da questão, de modo a gerar um posicionamento crítico, onde se possam cotejar as implicações e benefícios da Lei dos Domésticos, bem como o cabimento das negociações laborais entre as partes, expressas na Lei Complementar 150/2015.

O Poder Judiciário enfrenta vários debates dentro desta realidade, nos autos de reclamações trabalhistas, devido ao fato de ser revestido de certa complexidade cada caso, promovendo interpretações dos mais diversos entendimentos, pois foge do rigor técnico a ser aplicado, dando lugar à Flexibilização em grande parte das situações incidentes neste tipo de contrato de trabalho.

Nesta seara, a sociedade, aos poucos vem dando mais espaço e atendendo aos direitos do trabalhador doméstico, de modo que as mudanças podem ser sentidas pela busca, por parte dos empregadores, do enquadramento à legislação.

Faz-se necessário, neste contexto, o enfrentamento e análise de tal acerca dos avanços trazidos pela Lei Complementar 150/2015, na possibilidade de acordo entre as partes e que esta ocorra de forma mais justa.

Neste sentido surge o problema a ser investigado neste trabalho: a autonomia dada ao trabalhador doméstico em negociar diretamente com o empregador, trará efetividade e garantias, frente às peculiaridades que envolvem seu contrato de trabalho, diante da LC nº 150/2015? Tal flexibilidade pode ser benéfica ao trabalhador, na busca pela efetividade de seus direitos?

Com o intuito de compreender tais questionamentos, observou-se a evolução dos direitos dos trabalhadores domésticos, bem como a evolução dos trabalhadores sindicalizados, onde a neste caso se verifica até então, o monopólio das negociações coletivas, pelos mesmos.

Assim analisou-se o instituto da flexibilização, trazida pelo neoliberalismo, como ferramenta capaz de garantir direitos e proteger os trabalhadores, através de autores clássicos da esfera trabalhista, e em contrapartida, autores mais contemporâneos.

E por derradeiro, foi realizada uma análise das inovações quanto às negociações coletivas, fruto do neoliberalismo e da flexibilização, trazidas pela Lei Complementar 150/2015, onde traz maior independência ao trabalhador doméstico quanto à escolha de suas condições de trabalho, onde é esmiuçada com mais pontualidade os dispositivos legais onde esta possibilidade de acordo entre as partes é recorrente

Por todo exposto, importa ressaltar que com esse estudo, se torna conveniente por versar de questão precípua ao trabalho, que é a dignidade da pessoa humana, bem como aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, onde apenas traz à baila a discussão acadêmica acerca do tema e instigar à reflexão acerca do assunto, sem, contudo, exauri-lo.

## **2 HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS NO BRASIL**

### **2.1 Fase da desconsideração jurídica**

Através de uma visão Marxista, como base para a definição do trabalho doméstico, acerca do seu valor, em cotejo com a contraprestação, discutiu-se por muito tempo se o trabalho doméstico era produtivo ou improdutivo.

Segundo a teoria Marxista é produtivo o trabalho que traz lucro, ou seja, o qual é extraído valor excedente, sendo obtido através da venda da sua força de trabalho, transformada em mercadoria, sendo esta a diferença entre produto e mercadoria (MARX, 1994)

Dessa forma, o trabalho doméstico passa a ser um reflexo da violação dos direitos humanos, e mesmo após a abolição da escravatura (que era a mão de obra disponível, no Brasil Colônia), não restava nenhuma perspectiva para os libertos, pois continuavam nas fazendas, em troca de comida e teto, onde em realidade a liberdade não se deu de forma efetiva, pois continuavam aprisionados no aspecto social e econômico, sem nenhuma evolução, havendo uma lacuna que era a exclusão civilizatória no século XX.

Getúlio Vargas (décadas de 30 e 40), criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, onde por consequência, provocou a regulamentação nas áreas do sindicalismo e previdência social e trabalho, como forma de manter a ordem entre as classes.

Foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), (BRASIL, 2016) compreendendo a sistematização dos direitos, obrigações e garantias, inerentes à relação trabalhista.

Desta forma, considera-se empregado todo aquele trabalhador que exerce sua atividade sendo pessoa física, com personalidade, subordinação jurídica, não eventualidade e onerosidade, artigo 3º CLT.

Com o advento da nova Constituição Federal, promulgada em 1988 (BRASIL, 2016), todas as normas que com ela colidirem não deve ser recepcionada, por serem inconstitucionais, desta forma, é mais evidente que o art.7º da CLT, foi totalmente banido frente ao art. 5º, caput c/c. o art.7º, caput, da Lei Magna c/c, Declaração Universal dos Direitos do Homem<sup>3</sup>, entre outras normas de direito interno e internacional.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado (DELGADO, 2015)

A categoria doméstica não recebeu qualquer proteção jurídica do Direito do Trabalho em sua fase clássica de institucionalização (1930, em diante). Por décadas permaneceu excluída de qualquer cidadania trabalhista, previdenciária e institucional.

De fato, a CLT exclui, expressamente os empregados domésticos de suas normas protetivas (art.7º, “a”). A categoria permaneceu, assim, por extenso período, em constrangedor limbo jurídico, sem direito sequer a salário mínimo e reconhecimento previdenciário do tempo de serviço.

Neste compasso, a fase de desconsideração jurídica ainda iria perdurar por muito tempo, em processo bastante lento sendo somente implantado timidamente com a Lei n.5859, de 1971 e Lei Complementar n. 150, de 2015.

---

<sup>3</sup> Recebe o nome de Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão um documento elaborado durante a Revolução Francesa de 1789, e que iria refletir a partir de sua divulgação, um ideal de âmbito universal, ou seja, o de liberdade, igualdade e fraternidade humanas, acima dos interesses de qualquer particular.

### 1.2 Fase de inclusão jurídico/social – período anterior à Constituição de 1988

No Brasil, a Lei 5.859/1972, foi elaborada em meio ao regime militar, que vigorou no Brasil desde o início da década de 60 até o início da década de 80 e ela sofreu alterações e inclusões ao longo do tempo, sendo que as principais modificações foram introduzidas pelas Leis 10.208/2001 e pela Lei 11.324/2006, onde se destacam os seguintes direitos que foram incluídos aos domésticos: vedado o desconto no salário do empregado doméstico a título de alimentação, vestuário, higiene e moradia no local; férias de 30 dias acrescidas do terço constitucional, vedada a dispensa arbitrária da empregada gestante até 5 (cinco) meses após o parto, instituído o seguro desemprego pago por 3 (três) meses àqueles que fossem dispensados e que lhe fossem oferecidos o benefício do FGTS.

Ainda, no período antecedente à Constituição, com as Leis ns. 7.418/85 (BRASIL, 2016) e 7.619/87 (BRASIL, 2016), com seu regulamento normativo aprovado pelo Decreto n. 95.247/87 (BRASIL, 2016), concedeu além do rol de direitos o direito a/o vale transporte.

Assevera-se que a Constituição de 1988 é posterior às leis que regulam o trabalho doméstico e, no que for incompatível com os princípios constitucionais, devem ser desconsideradas.

### 1.3 Fase de deflagração e ampliação da cidadania trabalhista doméstica pela Constituição de 1988

Com o advento da Constituição de 1988 e reforçando a aplicabilidade dos direitos e garantias fundamentais, instituiu-se o princípio da aplicabilidade imediata dessas normas (art.5º, § 1º), ratificando que os direitos, liberdades e garantias são regras e princípios de aplicação autônoma, conforme preceitua Canotilho (CANOTILHO, 1993):

Aplicação direta não significa apenas que os direitos, liberdades e garantias se aplicam independentemente de intervenção legislativa. Significa também que eles valem diretamente contra a lei, quando esta estabelece restrições em desconformidade com a Constituição.

Neste período, garantiram-se e consolidaram-se novos direitos à categoria com o advento da Lei 11.324, de 2006 e também neste ínterim, foi promulgada a Emenda

Constitucional n. 72, de 2013 e a aprovação da Lei Complementar n. 150, de 2015, que veio a regulamentar os avanços da EC n. 72, que iremos discutir.

Até a aprovação desta lei, o empregador podia descontar do seu empregado os valores com a sua alimentação e moradia, caso morasse na casa da família a qual trabalhava e caso se alimentasse no mesmo local. Referida Lei passou a proibir tal desconto, através da inserção de novo artigo na Lei 5859/72: “Artigo 2º-A. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia”.

Antes da promulgação da Lei 11.324, o empregador doméstico podia exigir do seu empregado o trabalho nos feriados, pois este direito não estava incluso no rol dos seus direitos, pela lei específica dos feriados, a Lei 605/49.

No entanto, tal exclusão foi expressamente revogada pela nova lei: “Art. 9º Fica revogada a alínea a do art. 5º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949”.

Com a Lei 11.324, deu final à controvérsia relativa ao número de dias de férias do doméstico, passando o doméstico a ter direito a férias anuais remuneradas de 30 dias corridos, como os demais empregados.

Outro direito estendido à doméstica, pela Lei 11324/06, foi a estabilidade da gestante, conforme novo artigo 4º-A da Lei 5859/72.

No entanto, um ponto bastante divergente com relação aos direitos da categoria, não foi completamente solucionado: a questão do FGTS e do Seguro Desemprego.

Este item continuou a ser facultativo para o empregador, se inscreve ou não o empregado. O seguro desemprego, também, é consequência da opção do empregador, caso opte por inscrever o empregado doméstico junto ao FGTS, este, em poderá receber até três parcelas do seguro desemprego, no valor ao salário mínimo; redação mantida pelo artigo 6-A da Lei 5.859/72.

Este período foi marcado por maior envolvimento de organismos internacionais acerca dos trabalhadores e das condições de trabalho, conforme destaca Alice Monteiro de Barros (BARROS, 2013).

Neste sentido, a Organização Internacional do trabalho também assumiu destacado protagonismo nesse percurso civilizatório de direitos, ao indicar as medidas

assecuratórias de direitos para os trabalhadores domésticos, em sua Conferência Geral em Genebra, em 16 de junho de 2011. Entre as medidas compiladas e favor dos trabalhadores domésticos destacam-se: necessidade de fixação de idade mínima para o trabalho; proteção contra assédio e violência; respeito à privacidade; pagamento regular de salário.

Neste rol de direitos consagrados e defendidos pela OIT, ainda se cita a regulação legal do aviso-prévio proporcional.

#### **1.4 Consolidação das leis trabalhistas domésticas**

A evolução dos direitos do trabalhador doméstico somente iria se consagrar mais de duas décadas após a promulgação da Constituição de 1988, chamada de “Constituição Cidadã” e ainda em respostas à Convenção 189 da OIT, surge a PEC nº 66/2012 com o intuito de revogar o parágrafo único do artigo 7º da CRFB/1988, estabelecendo a igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e demais trabalhadores urbanos e rurais.

A Emenda Constitucional 72, de março de 2013, trouxe mais 16 novos direitos aos trabalhadores domésticos, consolidando de fato a categoria, através da Lei Complementar 150 de 2 de junho de 2015.

Deste modo passaram a fazer parte dos direitos do trabalhador doméstico, dezesseis incisos da CRF/88, artigo 7º os seguintes incisos: I, II, III, IV, VI, VII, VIII, k, IX; X; XII; XIII; XV; XVI; XVII; XVIII; XIX; XXII; XXIV; XXV; XXVI; XXVIII; XXX; XXXI; XXXIII.

Também neste rol ainda pendente de regulamentação encontra-se o instituto do FGTS (regulamentado após através da LC. n. 150/2015).

A completude dos direitos do empregado doméstico foi consolidada somente com a Lei Complementar 150 e 2015; sob o ponto de vista normativo, a legislação referente a esta categoria atinge a sua maturidade, pois a integração dos direitos estabelecidos e previstos pela CRF/88 se completa.

### 2 HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO SINDICAL NO BRASIL

O sindicalismo no Brasil tem seu nascimento em momento após o movimento europeu, com a economia ainda pouco desenvolvida e a mão de obra pouco especializada, corroboram esta fase.

Surge no Brasil, a partir da ideia das corporações de ofício<sup>4</sup>, passando pelas influências liberais.

No final do século XIX, o sindicalismo que surge no Brasil é um sindicalismo de ofício, que conforme já mencionado, sua concentração ocorre em São Paulo, cuja mão-de-obra era basicamente composta de estrangeiros.

Com a promulgação da primeira Constituição Republicana brasileira, em 1891, em seu artigo 72, §8º, foi garantido o direito de associação, desde que pacificamente. Tem-se, o que se considera um novo período para o sindicalismo brasileiro, que perdurou quase 40 anos.

Este período, de certa forma, foi um período fértil para o sindicalismo. Criam-se associações de classe, embora sem caráter sindical, aparecem as primeiras leis sindicais: o Decreto n.979, de 6 de janeiro de 1903 (liberdade individual e sindical, além de caráter assistencial) e o Decreto n.1.603 de 5 de janeiro de 1907, que garantiu a pluralidade sindical.

Em 1937, é implantado por Vargas, um regime de força chamado “Estado Novo”, onde é implantada nova ordem constitucional, no país.

Surge então, em 1943, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943 (BRASIL, 2016), que, salvo alguns ajustes-como alterações das disposições que regem a contratação coletiva de trabalho, que permanece nos mesmos moldes até hoje.

Enquanto isso, no cenário político com o ‘Estado Novo’ e juntamente a Era Vargas, em 18 de setembro de 1946, foi promulgada novamente a Constituição, declarando a liberdade sindical, contudo, condicionando-a, como se lei fosse, pelo costume.

---

<sup>4</sup> As Corporações de Ofício, como eram chamadas essas associações, agrupavam indivíduos com fins religiosos, econômicos ou político-sociais. Eram ambientes também de aprendizado do ofício e de estabelecimento de uma hierarquia do trabalho.

Com a ditadura militar, em 1964, há um abafamento de qualquer manifestação sindical. Neste mesmo período é promulgada a Constituição de 1967, que foi alterada pela Emenda Constitucional 1, de 1969 (BRASIL, 2016).

Neste período, houve algumas mudanças que merecem ser destacadas como a edição da Lei de Greve, n.4.330/1964<sup>5</sup> e neste mesmo contexto, houve uma intensificação do controle estatal sobre as entidades sindicais.

Até a promulgação da Constituição Federal de 1988, a organização sindical brasileira era regulamentada pela CLT, em seus artigos 511 a 610 que, até então, permitia forte intervenção do Estado nas relações coletivas de trabalho.

Finalizando arcabouço histórico do sindicalismo no Brasil, tem-se a promulgação da Constituição da República de 1988, onde desde então as tentativas de alteração do modelo de organização brasileiro. No entanto, com o princípio da liberdade sindical, já consagrado no artigo 8º da CLT, partes dos dispositivos consolidados estariam incompatíveis, muitos sendo revogados ou derogados.

Passaria então a haver certa *liberdade relativa*, pois no plano externo havia entraves na legislação brasileira, como a unicidade sindical (artigo 8º, inciso II, CF), a contribuição sindical obrigatória (artigo 8º, inciso IV, parte final, da CF), sistema confederativo e conceito de enquadramento sindical por categoria (artigo 8º, inciso VI, da CF) e poder normativo da Justiça do Trabalho (artigo 114, §§ 2º e 3º, da CF).

O que de fato ocorre é que o modelo de sindicalismo hoje existente está lentamente e parcialmente indo para o caminho da ruptura com este modelo ultrapassado, não se falando de ruptura total, eis que muito sedimentado há quase 70 anos.

## **2.1 A flexibilização e a desregulamentação na relações de trabalho: neoliberalismo e Estado Intervencionista**

A sistemática de globalização da economia vem propagando e deixando patente, as profundas mudanças no âmbito das relações trabalhistas.

---

<sup>5</sup> Atualmente revogada pela Lei nº 7.783, de 28.6.1989, que dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências.

Estabelece-se a criação de vários polos de produção normativa, de certa forma independentes do poder estatal, onde as relações jurídicas ultrapassam as fronteiras legislativas consolidadas e fronteiras nacionais e tendem a se pautar por normas outras que não as de um ordenamento jurídico específico.

Buscou-se, nestes casos, a busca por meios capazes de fortalecer a atividade de criação do Direito na esfera infra-estatal e no contexto transnacional.

Assim, para que o Direito do Trabalho se adapte a este novo cenário das relações do trabalho, fala-se constantemente em Flexibilização, que em sentido amplo, significaria promover a adequação das legislações à nova realidade.

Neste compasso, se faz necessária, a distinção entre flexibilização e desregulamentação: desregulamentar significa revogar, ignorar, abandonar, deixar de lado a legislação vigente, por outro lado, flexibilização possui outro sentido, que, no ensinamento de Amauri Mascaro Nascimento (NASCIMENTO, 2003) assim traduz “o afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante de situações que o exijam, maior dispositividade das partes para alterar ou reduzir os seus comandos”.

A Desregulamentação por sua vez, tem por finalidade, retirar certas regras para que exista um tipo de flexibilização capaz de diminuir a rigidez das leis trabalhistas, por meio de um contrato individual. Crepaldi (CREPALDI, 2003) explica que:

“Desregulamentar significa retirar as normas heterônomas das relações de trabalho, de tal forma que a vontade dos sujeitos é que estabelecerá as normas que devem comandar as suas relações, ou seja, é a extinção gradual de regras imperativas, com a conseqüente ampliação da liberdade de convenção”.

Significa retirar as regras, com intuito de dar espaço à flexibilização, que por sua vez, busca a diminuição da rigidez das leis de trabalho, com sua desregulamentação, na flexibilidade na contratação e rescisão dos contratos de trabalho de empregados, e, na própria extinção do princípio protetor do empregado.

Por seu turno, de modo a distinguir o instituto da flexibilização, da desregulamentação, para, Sérgio Pinto Martins (MARTINS, 2013), significa: “A flexibilização das condições de trabalho é um conjunto de regras que tem por objetivo

instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho.”

Existem linhas de pensamentos diversos, alguns desfavoráveis, outros favoráveis, e até mesmo um pensamento híbrido (os semiflexibilistas) com relação à finalidade e natureza da flexibilização, bem como o grau de intervencionismo Estatal, senão vejamos:

Conforme estes doutrinadores, o escopo principal da flexibilização é notório: moldar as regras à realidade da relação trabalhista e, especialmente, tutelar a parte hipossuficiente. Os antiflexibilistas, contudo, não creem na igualdade pretendida pelo instituto em questão. Acreditam que o manejo das normas, ao contrário, deixa o empregado ainda mais sob o domínio do empregador e não põe fim ao desemprego, conforme afirma Luiz Carlos Robortella (ROBORTELLA, 1994):

A flexibilização realmente não produziu os resultados esperados, no campo da melhoria das condições de vida do trabalhador. O desemprego continua grande nos países europeus e os padrões salariais não apresentam elevações; ao contrário, mostram-se inferiores aos de outras épocas.

Esta corrente, pode ser sintetizada pelo discurso do prof. Arion Sayão Romita (ROMITA, 2003), também desfavorável a aplicação do instituto da flexibilização.

Não é função do Direito do Trabalho proteger o empregado. Função do Direito do Trabalho é regular as relações entre empregador e empregado, tout court. Afirmar a priori a função protecionista do direito do trabalho em benefício do empregado é desconhecer a bilateralidade da relação de emprego (...)

Para exercer sua função social, ao reconhecer a inicial posição de desvantagem em que se encontra o trabalhador enquanto celebra o contrato subordinativo, o direito do trabalho equilibra as posições econômicas dos respectivos sujeitos por meio de concessão de garantias ao mais fraco, com intuito não de “protegê-lo,” mas de realizar o ideal de justiça. Repugna ao ideal de justiça a proteção de um dos sujeitos de certa relação social. O ideal de justiça se realiza quando o direito compensa as desigualdades iniciais pela outorga de garantias aptas a igualar as posições (ou, pelo menos, atenuar a desigualdade inicial).

O direito do trabalho, como ramo do direito que é, não pode ‘proteger’ o empregado. Deve- isto sim – regular a relação de trabalho para realizar o ideal de justiça mediante a previsão de garantias que compensem a inicial desigualdade social e econômica entre os sujeitos da relação.(...) Segundo uma quarta maneira de encarar a proteção – modo realista, de índole democrática -, a proteção dos trabalhadores representa uma conquista do Estado social e democrático de direito. A proteção visa à eliminação da desigualdade social e econômica entre o empregado e o empregador e a substituição da noção de igualdade meramente jurídica (formal) por uma igualdade material. Longe de desconfiar dos atores sociais, o Estado democrático neles deposita confiança e vê no entendimento direto das classes a melhor maneira de compor os recíprocos interesses.(Grifo Nosso)

Assim, a corrente antiflexibilista não acredita na possibilidade de conformidade da flexibilização com o princípio da proteção do empregado, trazendo a este muito mais ônus do que bônus *para os seguidores desta linha de raciocínio, a flexibilização surge como um retrocesso ao trabalhador, sendo incapaz de atingir o fim a que se propõe.*

Por outro lado, existe uma parcela que defende a flexibilização das normas trabalhistas, cuja motivação para haver a flexibilização está baseada na realidade do direito do trabalho contemporâneo, o qual precisa adaptar-se à realidade da sociedade, e das situações fáticas, de acordo com o cenário mundial, de forma a assegurar melhores condições de trabalho.

As adaptações realizadas frente às crises, explica Sérgio Pinto Martins (MARTINS, 2002) “tanto podem assegurar melhores condições de trabalho como também situações *in pejus*. Num momento em que a economia está normal, aplica-se a lei. Na fase em que ela apresenta as crises, haveria a flexibilização das regras trabalhistas, inclusive para pior

O que prevalece para esta teoria segundo Sergio Pinto Martins (MARTINS, 2002), é a autonomia privada coletiva, onde as regras seriam calcadas pela necessidade e coletividade, cuja espécie de valorização privada, visa atender empregados e empregadores e empregados, diante das dificuldades econômicas, sociais e políticas

Ressalta-se que esta teoria é defendida por poucos, que acreditam que o modelo atual sobrecarrega de forma excessiva as empresas e aumenta, por consequência, o desemprego, pois acreditam que *a evolução do direito do trabalho, tem que seguir o caminho da flexibilização, com maior liberdade às negociações, e diminuição dos encargos, com o incremento, por consequência, das contratações.*

Existe ainda uma corrente mista resumidamente pelo conceito de Sussekind (SUSSEKIND, 2003) em que a redução do grau de intervenção só é admitido de forma muito restrita, nas relações de trabalho afirmando que:

- 1) sistema consolidado constituem de regras indisponíveis, capazes de estabelecer um mínimo de proteção a todos os trabalhadores, aos quais não se vislumbra a dignidade do ser humano; 2) Os sistemas abram espaço para a complementação da base de proteção mínima e irrenunciável ou para flexibilizar a aplicação das normas gerais de nível superior, mediante a negociação coletiva, isto é, com a participação dos correspondentes sindicatos, aos quais cumpre assegurar a liberdade sindical, tal como prevista na Convenção da OIT n.º 87.3) A flexibilização deve ter por

objetivo: a) o atendimento a peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais; b) a implementação de nova tecnologia ou de novos métodos de trabalho; c) a preservação da saúde econômica da empresa e dos respectivos empregos.

Por derradeiro, Sérgio Pinto Martins (MARTINS, 2002) conclui o posicionamento da corrente mista ao asseverar que “sob a ótica da teoria semiflexibilista, seria possível afirmar a existência de uma norma legal mínima, estabelecendo regras básicas, e o restante seria determinado pelas convenções ou acordos coletivos”

Resumidamente, para *os adeptos a esta teoria, seria possível garantir aos trabalhadores o não retrocesso a direitos que lhe são tão caros, aos mesmo tempo que apresentar aos empregadores alternativas para a sobrevivência de seus estabelecimentos em situações adversas.*

Neste contexto, com globalização da economia e com a ideologia neoliberal, o que ocorre, são que as normas de proteção do trabalhador vêm sendo consideradas economicamente pesadas e inflexíveis, aliado a isso, o alto custo da produção, dificulta a competitividade entre empresas e sua manutenção, devido a alta carga tributária e fiscal.

Neste diapasão, como forma de dirimir o impasse. e finalmente esclarecer, a polêmica é encontrada na Carta Constitucional, onde pode-se definir qual a flexibilização possível nas relações de trabalho no Brasil, prestando-se seus princípios e normas como base norteadora, para apontar qual caminho escolhido pelo legislador constituinte originário em tal matéria.

Segundo Leonardo Barros Souza (SOUZA L, 2003):

“O estudo do texto constitucional permite ainda dizer se esse caminho tem como um dos seus objetivos a flexibilização como desregulamentação das relações de trabalho, com gradativa diminuição da intervenção estatal até a passagem final para um modelo de contrato civil, ou como acomodação do Direito do Trabalho aos efeitos da globalização econômica, com preservação de um núcleo mínimo de direitos trabalhistas, processo esse, em última análise, entendido como consequência necessária, gradativa e permanente acomodação da Constituição às transformações históricas que inevitavelmente ocorrem com o curso da linha do tempo e, por conseguinte, à realidade social.”

São princípios fundamentais da Constituição os arrolados no art. 1.º, o princípio da dignidade da pessoa humana (inciso III) e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (inciso IV), onde no artigo 170, caput, dispõe que “a ordem econômica, fundada na

valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”.

Destarte, é nesse sentido que os Tribunais vêm se pautando, pois, o instituto da flexibilização é inegável e deve ser utilizado apenas em favor do trabalhador. Referente às adaptações *in pejus*, como as que ferem a indisponibilidade dos direitos, resta claro que não há espaço para serem realizadas, pois ferem a essência do Direito do Trabalho brasileiro.

Diante do exposto, resta evidente a importância da flexibilização contemporaneamente, quer seja para manutenção de empregos; ou para evitar o desmantelamento da empresa, surgindo como uma escapula para ambas as partes da relação laboral em tempos de crise.

## 2.2 Análise da flexibilização no contexto brasileiro

Na década de 90, houve um incremento da estrutura produtiva do capital, com a reestruturação produtiva do capital a partir dos anos 90 no Brasil, e com isso aumentando a necessidade de subcontratações e terceirizações, de modo a complementar o excedente de trabalho daquela fase, que foi alcançada pelo Estado através de privatizações de setores pontuais da economia, com políticas neoliberais já iniciadas no governo Collor e continuada pelo governo Fernando Henrique Cardoso (1998).<sup>6</sup>

Via de consequência, tais prerrogativas, propiciaram uma estrutura mais flexível e a derrocada clássica do emprego tradicional. Foi através deste governo, que a flexibilização da jornada de trabalho, bando de horas e a contratação por tempo determinado deu origem à Lei 9.601/98. (BRASIL, 2016).

Referida Lei, trouxe a possibilidade de flexibilização da norma trabalhista, o que, por consequência gera a perda de alguns direitos trabalhistas que eram regulados através de negociação coletiva, ferindo o princípio da continuidade da relação de emprego, além de

---

<sup>6</sup> Também chamado Governo FHC, teve início com a posse da presidência por Fernando Henrique Cardoso, em 1º de janeiro de 1995, e terminado em 1º de janeiro de 2003(foi presidente por dois mandatos consecutivos). Suas principais marcas foram a consolidação do Plano Real, iniciado no Governo de seu antecessor, a reforma do Estado brasileiro, com a privatização de empresas estatais, a criação das agências regulatórias e a mudança da legislação que rege o funcionalismo público, bem como a introdução de programas de transferência de renda como o Bolsa Escola.



estar incompatível a Constituição, no que tange ao princípio do art. 7º, da norma mais benéfica.

Além disso, a possibilidade de flexibilizar direitos traz a capacidade de desestruturar todo o ordenamento jurídico trabalhista, ademais, a realidade do Brasil, não se amolda à realidade europeia, onde a flexibilização se insere.

O instituto da flexibilização, não é estranho ao cenário jurídico nacional. Neste sentido, inclusive, consagra medidas especiais, das quais foram alargadas na Constituição de 1988, como por exemplo: a sub empreitada; locação de mão de obra; contrato por prazo determinado; redução no tempo de trabalho, entre outros.

A flexibilização, nos moldes em que foi posta, visou apenas o capital e o lucro, deixando de lado a dignidade humana e o trabalho digno, o protecionismo estatal impede ultrapassar barreiras para a efetividade do instituto.

Por fim, o instituto da flexibilização é inegável, contudo, o processo de adequação à realidade brasileira, é lento, de modo a adequar-se ,pois o texto Constitucional, sempre irá se sobrepôr a este instituto.

No entanto, o que a jurisprudência e a doutrina trazem, é uma adequação caso a caso, trazendo da própria Constituição, meios de impor força normativa aos seus princípios, mantendo a estrutura democrática declarada pela Constituição Federal, sem contudo atentar-se ao bem maior que é a garantia de emprego e bem estar do trabalhador, através da flexibilização.

### **3 TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL: OS AVANÇOS NAS NEGOCIAÇÕES TRAZIDOS PELA LEI COMPLEMENTAR 150/2015**

A então Lei Complementar 150/2015, que fora aprovada em junho de 2015 veio com o intuito de regulamentar e garantir direitos já considerados na Emenda Constitucional nº 72/2013, esta; que alterou a redação do parágrafo único do art.7º da Constituição Federal a fim de estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais; e modificar alguns conceitos como o próprio conceito de emprego doméstico.

Segundo Sousa (SOUZA B, 2016), houve mudanças positivas para o trabalhador doméstico com o advento da Lei Complementar 150/2015:

Com o advento da Lei Complementar 150 de 1º de junho de 2015, surgiram, expressamente, os direitos trabalhistas aos empregados domésticos, visando garantir, portanto, uma maior qualidade na prestação dos serviços destes para com seus empregadores.

Além disso, o conceito de empregado doméstico foi adequado com a referida Lei Complementar, tornando-a mais precisa e do que era.

Desta forma o mesmo autor (SOUZA B. 2016):

O 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. Todavia, o conceito apresentado era bastante genérico e, com o intuito de deixar mais específico quem se enquadraria como empregado doméstico, a Lei Complementar 150/2015 trouxe um conceito mais detalhado.

Assim é definido o empregado doméstico, de acordo com a Lei Complementar 150/2015:

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

Dentro destas garantias e inovações trazidas pela Lei Complementar 150/2015, podemos ressaltar na lei, alguns avanços no que diz respeito a possibilidade de acordo/negociação, entre as partes, tendo como base o caráter único da relação de trabalho doméstica, ideário trazido pelos adeptos ao instituto da flexibilização dos direitos dos trabalhadores.

Teceremos a seguir, pontualmente cada inovação de cunho negocial, trazida pela Lei Complementar 150/2015.

### **3.1 Artigo 2º: horas extras**

O art. 2.º da LC 150/2015 dispõe sobre as horas extras e referem-se aos empregados domésticos de forma semelhante ao dos demais trabalhadores, senão vejamos:

- a) o módulo de oito horas diárias;
- b) há limitação há 44 horas semanais, ainda que sejam trabalhados seis dias;
- c) o adicional de 50% para as horas extras, podendo ser melhorado por negociação entre as partes;
- d) o divisor 220 para se localizar o salário-hora;
- e) o divisor 30 para se localizar o salário-dia;
- f) o direito à compensação da jornada.

Neste dispositivo ressalta-se uma das principais inovações quanto a possibilidade de negociação senão vejamos:

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

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

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

*(...) grifo nosso*

A jornada dos empregados domésticos, na Lei Complementar 150/2015 traz a possibilidade e compensação da jornada, pois trata-se de tratamento único dado somente à categoria dos empregados domésticos.

Na redação do artigo 2º nota-se a omissão quanto à limitação do número de horas que podem ser prorrogadas em um dia, para descanso nos dias ou meses seguintes.

Inicia-se referido dispositivo pelo parágrafo 2º, onde o divisor do salário-hora normal, pode ser inferior a 220 horas, caso seja estipulada jornada de trabalho diversa. Esta situação abre espaço para que seja negociada a jornada de trabalho diretamente entre empregado e empregador, mesmo que seja inferior a jornada mensal, não sendo ilícito, pois, que o divisor seja diverso do previsto na lei complementar.

No entanto assevera Godinho (DELGADO, 2015):“(...) é preciso ficar claro que, mesmo nestes divisores menores, estão englobados os dias de descanso semanal remunerado e descanso em feriados (art.7º,XIII,CF/88;art.2º,§2º),LC N. 150/2015)”.

Mais adiante, no § 4.º refere apenas o direito à compensação; assevera-se que o artigo 7º, da Constituição Federal, que estipula a duração de oito horas ao dia e 44 horas semanais (conforme EC 72/13) onde passa o empregado doméstico a ter direito as horas extras, em caso de ser ultrapassar a carga horária constitucional, ou contratual de trabalho.

Também em decorrência desta prática, prevaleceu a possibilidade de pactuação por escrito, entre as partes (empregado e empregador somente) acerca do regime de compensação de jornada, caso o excesso de horas de um dia, for compensado em outro dia, podendo ajustar a forma de compensação que melhor se adequa à sua realidade.

Assim, assevera o § 5º que, embora exista o regime de compensação de horas, as 40 (quarenta) primeiras horas extras deverão ser pagas com o respectivo adicional. De modo que, somente as horas que ultrapassarem as 40 (quarenta) primeiras horas poderão ser compensadas no limite de até 1 (um) ano. No entanto, caso as referidas horas não sejam compensadas, estas deverão ser remuneradas como horas extras.

O § 6.º traz o comando, caso as horas extras não possam ser compensadas antes do término do contrato de trabalho.

Sendo assim, não existe um teto máximo de horas a serem compensadas em um mesmo dia. de modo que o ajuste entre as partes, deve sobretudo levar em conta o bom senso, não sobrecarregando o trabalhador.

Regra geral é que as partes devem compor um acordo capaz de não violar preceitos constitucionais, como a Dignidade da Pessoa Humana, devendo-se recorrer o disposto no art. 19 da LC 150/2015, aplicando de forma subsidiária a CLT: não há violação alguma às peculiaridades do trabalho doméstico nem se esvazia o conteúdo do art. 2.º da LC 150; apenas se limitam as horas prorrogadas a duas por dia, tal como consta do art. 59 da CLT, aplicado para trabalhadores urbanos e rurais.

Tal limitação é reforçada pela necessidade de limitação de duas horas prorrogadas por dia quanto se nota que o art. 2.º, § 4.º e § 5.º, da LC 150/2015, mesclou a compensação semanal de jornada com a compensação anual, chamada de “banco de horas”.

A compensação anual, chamada banco de horas é negociada individualmente (característica somente dos domésticos), diferentemente dos demais trabalhadores, para os quais se oferece a garantia do banco de horas, negociado coletivamente. Motivo mais forte

para se garantir que nenhuma jornada exceda dez horas, ainda que para fins de compensação, de modo a garantir a efetividade deste dispositivo.

### **3.2 Artigo 3º - Trabalho em regime de tempo parcial (horas suplementares)**

Em função das horas extras, e de forma a se adequar a realidade do empregado doméstico, a lei traz a possibilidade de realização de horas extras ao empregado que exerça o trabalho em regime de tempo parcial.

No entanto, este somente poderá laborar em jornada extraordinária até o limite de 1 hora diária, desde que haja acordo escrito entre as partes, onde exista expressa previsão do labor extraordinário.

Muito embora exista a possibilidade da jornada extraordinária diária, o empregador doméstico deve ficar atento ao fato de que o empregado doméstico que labora em regime de tempo parcial deve ter sua jornada diária composta de no máximo 6 horas diárias, o que, por consequência se não obedecido, passarão a incidir as regras incidentes aos contratos por tempo indeterminado.

Nota-se que o simples acordo por escrito entre as partes, supre a lacuna existente, deixando a cargo do empregado doméstico e do empregador, a forma como será formalizado este acordo escrito.

Esta possibilidade de negociação traz ao trabalhador a garantia de que o empregado doméstico irá cumprir a jornada de tempo parcial, pois excedendo a hora extraordinária, o contrato não terá validade, pois descaracterizaria o regime parcial.

Nesta seara, há certa diferença entre o regime do trabalho parcial doméstico, criado pela LC 150, e o regime do trabalho parcial urbano, disposto pelo art. 58-A da CLT.

Na legislação do trabalhador doméstico, admite-se a realização de uma hora extra por dia (art. 3.º, § 2.º, da LC 150/2015), sendo que em se tratando da legislação do trabalhador urbano, há uma vedação de que seja realizada qualquer hora extra, por tratar-se de fraude pela prorrogação

Conforme denota Godinho (DELGADO, DELGADO, 2016):

O salário-dia normal, em caso de empregado mensalista submetido ao regime de tempo parcial, será obtido dividindo-se o salário mensal por 30, já computado neste

índice, o pagamento do repouso remunerado e dos feriados trabalhados (art. 2º, §3º LC n. 150/2015).

Neste caso, qualquer hora extra deve ser paga com o divisor adequado ao regime de contratação e não aplica-se neste caso o divisor 220, que são característicos de regime de tempo integral.

### **3.3 Artigo 4º: contratação por prazo indeterminado**

A regra é a contratação por prazo indeterminado, pois está em conformidade com princípio da continuidade da relação de emprego, pois trata-se de natureza alimentar do salário, já que é de onde o empregado retira seu sustento e de sua família.

Seguiram-se diversas medidas, tais como a Lei nº 9.601/98, permitindo os contratos a prazo, independentemente das restrições impostas pelo art. 443 da CLT (BRASIL, 2015), desde que tais contratos sejam celebrados, mediante previsão no acordo coletivo da empresa ou na convenção coletiva da categoria, para admissões que signifiquem aumento do número de empregados da empresa.

Com isso, em hipóteses especificamente permitidas admite-se a contratação trabalhista à termo.

Nota-se que não há autorização legal de acordo entre as partes fora das hipóteses legalmente previstas. Assim, caso ocorra, é irregular sendo nula qualquer cláusula de prazo determinado, considerando-se para todos os fins, contrato por tempo indeterminado.

Desta forma, a LC 150/2015 buscou eliminar de vez o impasse, trazendo para a lei a expressa possibilidade de contratação a prazo, na seara trabalhista doméstica, via de exceção.

Conclui-se que é permitida a negociação entre as partes (empregado e empregador) da prefixação do prazo do contrato de trabalho, nos seguintes casos:

- a) contrato de experiência (art. 4º, I, LC 150/2015);
- b) atendimento a necessidades familiares do empregador doméstico, desde que de natureza transitória (art. 4º, II, LC 150/2015);
- c) substituição temporária de empregado doméstico com o contrato de trabalho interrompido ou suspenso (art. 4º, II, LC 150/2015);

Mesmo trazendo a possibilidade de contratação por prazo determinado, a Lei Complementar 150/205, delimitou o tempo de duração do contrato a termo, conforme expresso no artigo 5º da referida lei (BRASIL, 2016):

Art. 5o O contrato de experiência não poderá exceder 90 (noventa) dias.  
§ 1o O contrato de experiência poderá ser prorrogado 1 (uma) vez, desde que a soma dos 2 (dois) períodos não ultrapasse 90 (noventa) dias.  
§ 2o O contrato de experiência que, havendo continuidade do serviço, não for prorrogado após o decurso de seu prazo previamente estabelecido ou que ultrapassar o período de 90 (noventa) dias passará a vigorar como contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Somente nos casos do art. 4º, II, é (para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso.) o prazo máximo do período de experiência pode chegar a 2(dois) anos, limitado ao término do evento que motivou a contratação (art.4º,§ ú.).

### 3.4 Artigo 10: jornada de plantão

A compensação de horas na modalidade de plantão, veio como uma necessidade de adequar a realidade de alguns trabalhos domésticos, realizados com maior rigor ou técnica, por assim dizer.

O artigo 10 da Lei Complementar, melhor se define nas palavras Godinho (DELGADO, DELGADO, 2016):

“A compensação de horas na modalidade de plantão, veio como uma necessidade de adequar a realidade de alguns trabalhos domésticos, realizados com maior rigor ou técnica, por assim dizer. n.150/2015, enfrentou um tema importante no universo das famílias brasileiras e dos trabalhadores da área de cuidados especiais e de saúde de indivíduos portadores de necessidades especiais (pessoas com deficiência), além de indivíduos idosos ou enfermos, que necessitam de acompanhamento individual mesmo no âmbito familiar. Trata-se do trabalho dos atendentes pessoais, acompanhantes e/ou cuidadores de pessoas debilitadas, profissionais que exercem suas atribuições no contexto do ambiente residencial do empregador ou de algum membro de sua família. Em tais casos, algumas vezes a própria pessoa debilitada assume a posição de empregador; outras vezes, trata-se de alguém da família.”

Referida necessidade de regular tal situação, teve ensejo através da Súmula 444 do TST<sup>7</sup> em normas esparsas.

Em casos especiais, há necessidade de que a atividade seja realizada através de plantão, ou até mesmo 24 horas, por dia como no caso de cuidadores de pessoas severamente debilitadas, ou portadoras de necessidades especiais, tornando-se uma jornada desgastante no âmbito doméstico, demandando de profissional por período integral, com pessoas com conhecimentos técnicos, ou seja, que demandem maior complexidade no serviço, seja ele manual ou com mais rigor.

Neste sentido, o Direito do Trabalho entende que tal labor, se distingue das demais atribuições domésticas, contudo, tal distinção não é fato impeditivo para o enquadramento jurídico da relação doméstica.

Tal atividade, é de tamanha importância que a Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência número 186 (BRASIL, 2016) e ratificada pelo Brasil, ressalta a relevância do trabalho deste tipo de profissional.

Deste modo, as regras aplicadas aos atendentes, ou cuidadores domésticos (artigo 10 LC 105/2015) somente aplicam-se a estes profissionais devido as peculiaridades já relatadas.

Pelo caráter excepcional, a lei faculta às partes, mediante acordo por escrito, quando forem exercidas em ambiente doméstico, onde irão abarcar os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados. Neste mesmo sentido, serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da CLT, assim como o art. 9º da Lei n.605/1949.

---

<sup>7</sup> Súmula nº 444 do TST

JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. -

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.



### **3.5 Artigo 11: jornada de trabalho – empregado que presta serviços em viagem**

Por se tratar de trabalho prestado à família, muitas vezes o trabalhador é solicitado para prestar o seu serviço durante o período de viagem.

Neste caso, vislumbram-se alguns profissionais, como as babás, cozinheiras, cuidadoras que sempre acompanham a família nos deslocamentos.

Situação que ficou bem esclarecida com o artigo 11 da Lei Complementar 150/2015, em que somente será fixada por prévio acordo bilateral, por escrito, entre as partes, onde será permitida a utilização dos serviços do trabalhador com sua anuência expressa e nos moldes acordados, para isso deverá pagar um adicional, salarial de hora de, no mínimo 25% (art. 11§2º LC 150/2015).

Também uma inovação bastante importante trazida pela Lei complementar foi a distinção entre horas efetivamente trabalhadas e não efetivamente trabalhadas, no período onde determina o preceito especial doméstico (caput art. 11 LC 150/2015) “serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas neste período”.

Desta forma, é afastado da norma trabalhista doméstica os períodos meramente à disposição do empregador, prevalecendo as horas trabalhadas efetivamente.

Por fim, poderá ser mediante acordo entre as partes, a remuneração-hora do serviço em viagem, disposto no § 2º do artigo 11, podendo ser convertido em acréscimo no banco de horas, a ser utilizado a critério do empregado.(artigo 11 § 3º LC 150/2015) (BRASIL, 2016).

### **3.6 Artigo 13: intervalo para repouso ou alimentação**

O intervalo para refeição e descanso está previsto no artigo 71 da CLT.

Dessa forma é inerente ao período trabalhado, intervalo para refeição e repouso intrajornada.

O descanso da jornada é muito importante para a saúde do trabalhador, visto que está ligado diretamente à resistência do empregado de suportar sua jornada de trabalho diária.

No entanto, a Lei Complementar não aplica de forma subsidiária o dispositivo da CLT, referente ao intervalo.

Por se tratar de um regime especial de trabalho, em que o trabalhador fica mais tempo em seu ambiente de labor, o artigo 13 traz uma flexibilidade maior que o artigo 71 da CLT, pois prevê a sua redução ou ampliação.

Neste sentido, a possibilidade de redução do intervalo na CLT, já é bastante controvertida, pois o TST considera matéria atinente à negociação coletiva, por se tratar de saúde e segurança no trabalho (Súmula 437 TST) <sup>8</sup>

Nota-se que existe a hipótese de autorização prévia da autoridade de fiscalização (art. 71, § 3º, da CLT)

A Lei Complementar 150/2015, neste sentido, se mostra mais flexível e prática.

Podendo ser ajustado por simples acordo escrito entre empregado e empregador para que a pausa seja reduzida para meia hora, não havendo, neste caso, questionamento sobre o fornecimento da alimentação e sem vistoria prévia da fiscalização do trabalho, através de simples prenotação nas folhas de ponto, podendo ser desmembrado em dois períodos, desde que um deles, tenha, no mínimo, uma hora, até o limite de quatro horas ao dia (§ 1º do art. 13).

No entanto, havendo desmembramento do intervalo, sua anotação deve ser realizada no registro de ponto, sendo vedada a simples prenotação.

---

<sup>8</sup> Súmula nº 437 do TST INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

Caso não se obedeça ao intervalo mínimo intrajornada (de uma hora) incidirá ao pagamento das horas extras, com o adicional (horas extras fictas) na leitura da Súmula 146 do TST<sup>9</sup>.

### 3.7 Artigo 18: descontos no salário do empregado

O conceito de salário para alguns doutrinadores, como Amauri Mascaro Nascimento (NASCIMENTO, 2003) define salário como:

(...) conjunto de percepções econômicas devidas pelo empregador ao empregado não só como contraprestação do trabalho, mas, também, pelos períodos em que estiver à disposição daquele aguardando ordens, pelos descansos remunerados, pelas interrupções do contrato de trabalho ou por força de lei.

Por seu turno, Mozart Victor Russomano (RUSSOMANO, 1991) assevera que salário é "o valor pago, diretamente, pelo empresário ao trabalhador como contraprestação do serviço por este realizado".

No entanto, relações menos complexas como a doméstica, é possível a utilização do salário básico, este composto pela parcela salarial mensal fixa paga ao empregado, pelo empregador, em virtude do contrato de trabalho.

Entretanto os descontos salariais é um ponto bastante complexo, na relação trabalhista.

Nesta celeuma, há descontos autorizados e não autorizados; via de regra, prevalece a vedação de descontos salariais, pelo princípio da intangibilidade dos salários. Neste sentido, existem algumas exceções a esta vedação:

- a) contribuição previdenciária relativa ao empregado;
- b) imposto de renda que supere o piso salarial de retenção;
- c) 6% do salário em face do vale transporte ou despesa de transporte para o percurso do trabalho até a residência e vice-versa;
- d) desconto pela não concessão do aviso-prévio pelo empregado ao empregador em caso de demissão do trabalhador;

---

<sup>9</sup> Súmula nº 146 do TST-TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO  
O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

e) dedução ou adiantamento salarial feito pelo empregador.

O artigo 18, § 2º da Lei Complementar 150/2015, segue a linha do artigo 2º-A, Lei n.5.859/72, conforme redação da Lei n. 11.324/2006;), no que se trata de possibilidade de desconto com moradia no caso de esta se referir a local distinto do trabalhado pelo doméstico, desde que esta possibilidade tenha sido expressamente acordada pelas partes, inovação na legislação, portanto.

Mas a LC 150/2015 trouxe maior flexibilidade a esta categoria específica: trata-se do art.18caput e §1º da Lei (RUSSOMANO, 1991), que permite, desde que com prévio acordo por escrito entre as partes, de desconto de até 20% do salário mensal para a que seja o empregado incluído no plano de assistência médico-hospitalar e odontológica de seguro e previdência privada.

A moradia efetivada no próprio local de trabalho (na residência do empregador), não é passível de desconto nos salários mensais do empregado, dada pela ordem jurídica do artigo 2º-A, caput, da Lei n. 5.859/72, conforme redação da Lei n. 11.324/2006; art 18, caput, LC n. 150/2015.

Trazida como inovação, a possibilidade de ajuste entre as partes advinda da Lei Complementar, traz ao empregado doméstico, a possibilidade de optar pelo benefício que melhor lhe convier, não sendo uma imposição apenas para satisfazer e beneficiar o empregador.

Além disso, busca adequar as peculiaridades da sua jornada de trabalho, através da flexibilidade dada ao trabalhador doméstico de acordar, individualmente, com o empregador, conforme a sua realidade.

Por certo, a Lei Complementar, veio fechar o ciclo legislativo do trabalhador doméstico, que atingiu a plenitude de seus direitos constitucionais e, sobretudo, sensível frente às suas peculiaridades.

### CONCLUSÃO

Por longo período histórico inexistiu regulamentação e nem reconhecimento de sua força de trabalho, pois o empregado doméstico era desconsiderado do cenário legislativo, não havendo proteção nenhuma de seus direitos.

Seus contratos eram regidos somente pelo alvedrio do empregador, que detinha o monopólio das condições de trabalho do trabalhador.

Embora existisse lei definidora dos pressupostos caracterizadores do empregado, Lei 5.859/72, a valorização dos direitos, por não existir equiparação com a Carta Maior, manteve os domésticos à sombra da Lei e de norma específicas, capazes de atender suas peculiaridades.

Pode-se dizer que os direitos que amparam os domésticos, após conquistas legislativas, foram adquiridos no decorrer dos anos, de maneira bastante lenta, mas mesmo assim esse tempo foi insuficiente para que pudessem conquistar os demais direitos concedidos aos demais empregados.

Neste contexto, diante das transformações porque passa a sociedade moderna, as relações de trabalho têm dificuldades em se comportarem dentro do modelo regulatório tradicional proposto pelo Direito do Trabalho, exigindo a Flexibilização.

Diferente da desregulamentação, quando se fala em flexibilizar, fala-se em adaptar, tornar maleável, flexível. Assim, o caminho que se vê possível é a acomodação do Direito do Trabalho aos efeitos da vida econômica contemporânea e da globalização, sem, no entanto, deixar de proteger um núcleo mínimo de direitos do trabalhador, constitucionalmente previstos.

Uma das formas de se tornar possível essa flexibilização é através da negociação coletiva, que poderia garantir uma participação democrática e efetiva das partes diretamente envolvidas nas relações de trabalho na produção normativa que lhes diriam respeito.

Com efeito, os direitos conquistados caminharam automaticamente à indisponibilidade. A própria Constituição Federal de 1988 não autoriza a renúncia, a não ser que esteja expressamente prevista a possibilidade de acordo ou convenção coletiva sobre o assunto. Isso ratifica a segurança ao princípio de proteção ao trabalhador, que não mais teme a exploração por ser a parte vulnerável da relação laboral.

Dessa forma, a flexibilização, fruto da evolução das relações sociais laborais, bem como do Direito, atinge tão somente as questões que não são erigidas à categoria e normas de ordem pública. Muitos contratos de trabalho, por exemplo, foram manejados para garantir

a manutenção do emprego, razão mais que suficiente para que não se descarte de imediato a proposta de elasticidade nem se tenha preconceitos em relação a ela.

O Direito do Trabalho, como se sabe, engloba um conjunto de leis, institutos e princípios que tem como dever a proteção aos trabalhadores.

Destarte, é nesse sentido que os Tribunais pátrios têm decidido. O elemento flexibilização é inegável e deve ser utilizado apenas em favor do trabalhador. No tocante às adaptações *in pejus*, como as que ferem a indisponibilidade dos direitos, é pacífico que não podem ser realizadas, pois agredem a essência do Direito do Trabalho brasileiro.

Desta forma, resta evidente a importância da figura da flexibilização nos dias atuais, seja para manutenção de empregos, seja para evitar o desmantelamento da empresa, surgindo como verdadeira tábua de salvação para ambas as partes da relação laboral em tempos adversos.

Na seara laboral doméstica, os direitos conquistados pelos trabalhadores representam um grande avanço para sociedade tanto no aspecto jurídico como social, a despeito de especulações de que esses novos direitos e encargos aumentarão a informalidade ou inibirão de novas contratações só o tempo dirá.

De fato, a robustez nos direitos dos trabalhadores domésticos aumentara seu custo e evidenciam uma tendência que já ocorreu em vários países a elitização do serviço doméstico.

Conclui-se, desta forma, a partir do presente estudo, que as alterações trazidas pela Lei Complementar 150/2015 causam impactos, gerando discussões sobre a matéria, pois muitas famílias terão que fazer ajustes de maneira a adequar-se à legislação, fazendo os acordos e dialogando com seu empregador.

Também é possível que surjam questões e situações não previstas e que necessitem de uma nova norma ou mesmo de um pronunciamento dos nossos tribunais, mas, isso, somente o tempo irá dizer, no entanto é um passo em sua evolução histórica, vindo extinguir os resquícios da escravidão que ainda existia no trabalho doméstico, onde os benefícios ainda teremos que analisar através de suas repercussões na sociedade.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 18 novembro. 2016.

\_\_\_\_\_. Complementar 150, de 1º de junho de 2015. **Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm)> Acesso em 18 de novembro de 2016.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm)>. Acesso em 02 de novembro de 2015.

\_\_\_\_\_. **Emenda Constitucional 1 de 17 de outubro de 1969** *Edita o novo texto da Constituição Federal de 24 de janeiro de 1967*. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc\\_anterior1988/emc01-69.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc_anterior1988/emc01-69.htm)>. Acesso em: 19 de novembro. 2016.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei 95.247, de 17 de novembro de 1987**. *Regulamenta a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o Vale-Transporte, com a alteração da Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987*. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d95247.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm)> Acesso em 18 de novembro de 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei 7.418, de 16 de dezembro de 1985**. *Institui o Vale-Transporte e dá outras providências*. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7418.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7418.htm)> Acesso em 18 de novembro de 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei 7.619, de 30 de setembro de 1987**. *Altera dispositivos da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que instituiu o vale-transporte*. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7619.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7619.htm)> Acesso em 18 de novembro de 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei 9.601 de 21 de janeiro de 1998**. *Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências*. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9601.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9601.htm)>. Acesso em: 19 de novembro. 2016.



\_\_\_\_\_. **Decreto Legislativo 186 de 2008.** *Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007.* Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/congresso/DLG/DLG-186-2008.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/congresso/DLG/DLG-186-2008.htm)>. Acesso em: 19 de novembro. 2016.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional.** 6.ed. Coimbra: Almedina, 1993.

CREPALDI, Joaquim Donizeti. **O princípio de proteção e a flexibilização das normas de Direito do Trabalho.** São Paulo: Ltr, 2003.

CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. **A Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil.** São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho, DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico.** São Paulo: Ltr, 2016, p.98.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14.ed. São Paulo: Ltr, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política.** 14.ed. Tradução Reginaldo Sant'anna. São Paulo: Bertrand Brasil, 1994, Livro 1, v.1, passim.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 29. ed. São Paulo: LTr, 2003..

\_\_\_\_\_. **Direito Sindical.** São Paulo: Saraiva, 1989.

ROBORTELLA, Luiz Carlos. **O moderno Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1994.

ROMITA, apud SOUZA, Leonardo Barros. **Constituição, flexibilização e outras questões pertinentes ao debate.** Revista de direito do trabalho. São Paulo, n. 112, out-dez 2003.

RUSSOMANO, Mozart Vitor. **Curso de Direito do Trabalho.** 4. ed. Curitiba: Juruá, 1991.

SOUZA, Bruno. **Lei Complementar nº 150/2015: principais novidades e possíveis efeitos sobre a sociedade e o Poder Judiciário.** 2015. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/42120/lei-complementar-150-15-principais-novidades->



## REVISTA DE ESTUDOS JURÍDICOS

e possíveis efeitos sobre a sociedade e o poder judiciário. Acessado em: 10 de novembro de 2016.

SOUZA, Leonardo Barros. **Constituição Paz e Terra, 1989: flexibilização e outras questões pertinentes ao debate**. Revista de direito do trabalho. São Paulo, n. 112, out-dez 2003.