

**CENTRO UNIVERSITÁRIO SÃO JOSÉ
CURSO DE DIREITO**

JAICIARA GONÇALO CEZARIO

**A (IN)APLICABILIDADE DA LEI 150/2015 PARA AS EMPREGADAS
DOMÉSTICAS NO BRASIL.**

Rio de Janeiro

2023.2

JAICIARA GONÇALO CEZARIO

**A (IN)APLICABILIDADE DA LEI 150/2015 PARA AS EMPREGADAS
DOMÉSTICAS.**

Projeto de pesquisa apresentado para a
Disciplina de TCC II, sob a orientação da prof.
Livea Farah.

Rio de Janeiro

2023.2

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer a Deus, em seguida, a minha orientadora, Livea Farah pela orientação e dedicação ao longo deste processo. Sua experiência e conhecimento foram fundamentais para me orientar e direcionar na minha pesquisa. Sua disponibilidade e paciência em esclarecer minhas dúvidas e orientar meus esforços foram essenciais para o sucesso deste trabalho.

Agradeço também aos professores do curso de Direito, pelo conhecimento transmitido em sala de aula e por despertar meu interesse na área de estudo. Cada disciplina cursada foi importante para a construção do meu conhecimento e para a formação de uma base sólida e realização deste trabalho.

Não posso deixar de mencionar minha família e noivo, que sempre estiveram ao meu lado, apoiando e incentivando em todos os momentos. Seus encorajamentos e palavras de estímulo foram essenciais para manter minha motivação em alta e superar os desafios encontrados ao longo desta jornada.

Além disso, agradeço à instituição que forneceu recursos e infraestrutura para a realização deste estudo. Sua parceria e apoio foram de grande importância para o desenvolvimento deste trabalho.

Por fim, gostaria de agradecer a todas as pessoas que direta ou indiretamente tiveram a participação para a realização deste estudo. Sem o apoio e suporte de cada um de vocês, este trabalho de conclusão não seria possível. Este trabalho é fruto de uma construção coletiva, e cada um teve um papel importante nesta realização.

Sei que as palavras não são suficientes para expressar toda nossa gratidão, mas espero que saibam que cada contribuição foi valorizada e que levarei esses aprendizados e experiências ao longo de toda a minha trajetória acadêmica e profissional.

Muito obrigada a todos!"

A (IN)APLICABILIDADE DA LEI 150/15 PARA AS DOMÉSTICAS

THE (IN)APPLICABILITY OF LAW 150/2015 FOR DOMESTIC WORKERS

Nome da autora Jaiciara Gonçalo Cezario

Graduanda do Curso de Direito do Centro Universitário São Jose.

Orientador

Titulação Acadêmica: Me. Livea Farah Fernandes

RESUMO

A Lei 150/15, conhecida como Lei das Empregadas Domésticas, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico, trouxe avanços ao garantir direitos trabalhistas para esta categoria. No entanto, algumas críticas apontam para desafios em sua aplicação. Esta lei ao estender direitos aos empregados domésticos, baseou-se em princípios constitucionais como dignidade da pessoa humana e valorização do trabalho. Contudo, juristas apontam falhas na sua redação, destacando a ausência de regulamentação específica para algumas situações como a informalidade no contrato, controle da jornada de trabalho, pagamento de horas extras e dificuldades na fiscalização o que pode resultar em inaplicabilidades, ou seja, descumprimento da aplicação da lei 150/15 na proteção dos direitos dos empregados domésticos. Este artigo tem como objetivo analisar se existe a aplicabilidade de fato ou não da lei 150/15 e quais são seus impactos para a empregada doméstica, fornecendo uma visão abrangente das mudanças ocorridas após a implementação dessa lei. Explorarei os conceitos relacionados ao trabalho doméstico, a situação anterior à Reforma Trabalhista e como o cenário evoluiu após a entrada em vigor da Lei 150/15.

Palavras-chave: Direito do Trabalho, Lei 150/15 Trabalhadores Domésticos, Inaplicabilidade da Lei 150/15.

ABSTRACT

Law 150/15, known as the Domestic Workers Law, which provides for domestic work contracts, brought progress in guaranteeing labor rights for this category. However, some criticisms point to challenges in its application. This law, when extending rights to domestic employees, was based on constitutional principles such as human dignity and the appreciation of work. However, jurists point out flaws in its wording, highlighting the absence of specific regulations for some situations such as informality in the contract, control of working hours, payment of overtime and difficulties in supervision, which can result in inapplicability, that is, non-compliance with the application of law 150/15 in protecting the rights of domestic employees.

This article aims to analyze whether or not law 150/15 is actually applicable and what its impacts are on domestic workers, providing a comprehensive view of the changes that occurred after the implementation of this law. I will explore the concepts related to domestic work, the situation before the Labor Reform and how the scenario evolved after the entry into force of Law 150/15.

Keywords: Labor Law, Law 150/15 Domestic Workers, Inapplicability of Law 150/15.

1. INTRODUÇÃO:

A empregada doméstica no Brasil desempenha um papel na vida de muitas famílias, na qual desempenha uma variedade de funções como limpeza, cozinha, cuidados com crianças e idosos e até mesmo com pessoas portadoras de alguma deficiência e dentre outra multitarefas. Historicamente, essa categoria de trabalhadores foi caracterizada por uma relação de trabalho informal, não obtendo vínculos registrados na carteira de trabalho ou documentação equivalente, com poucos direitos e proteções legais (DELGADO, Maurício Godinho, 2019) no entanto, ao longo das últimas décadas, mudanças significativas na legislação e na sociedade têm transformado o cenário para as empregadas domésticas, conferindo-lhes maior reconhecimento em direitos, mas também gerando desafios e questões relacionadas à formalização, e regulamentação do trabalho.

A Lei 150/15, conhecida como a Lei das Domésticas, representou um avanço significativo nos direitos trabalhistas das empregadas domésticas, mas sua aplicação enfrentou e ainda enfrenta muitos desafios devido a várias razões, e questões como informalidade de contrato, resistência à formalização e limitações legais.

Esta legislação trouxe mudanças cruciais ao estender uma série de direitos trabalhistas às empregadas domésticas, equiparando seus direitos aos de outros trabalhadores. Antes da implementação da lei 150/15, as empregadas domésticas enfrentavam diversas condições de trabalho desiguais e a falta de regulamentação abrangente, mas, com a entrada em vigor desta lei, a ideia é que há um avanço notável na busca pela igualdade e justiça no ambiente de trabalho.

Neste contexto, será explorado em detalhes, o impacto e as implicações da Lei 150/2015 para as empregadas domésticas, fornecendo uma visão abrangente das mudanças ocorridas após a sua implementação. Será explorado os conceitos relacionados ao trabalho doméstico, a situação anterior à Reforma Trabalhista e como o cenário evoluiu após a entrada em vigor da Lei 150/15, lei das empregadas domésticas.

O objetivo geral é verificar:

- A. se a lei 150/15 está sendo aplicada corretamente para os empregados domésticos, e se caso estiver ocorrendo o descumprimento da aplicação

da lei, fazer uma análise e explorar os pontos que estão sendo inaplicados após a sua vigência, para esta classe de trabalhadores.

- B. Investigar esse assunto pode ajudar a destacar desigualdades e questões sociais importantes. Além disso a pesquisa se relaciona com questões fundamentais de direitos humanos e trabalhistas, demonstrando a importância de assegurar igualdade de direitos para todas as categorias de trabalhadores.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O trabalho doméstico refere-se às atividades laborais realizadas no âmbito de uma residência para atender às necessidades do lar e dos membros da família. Essas atividades podem abranger uma ampla variedade de tarefas, incluindo, mas não se limitando a, limpeza, cozinha, lavanderia, cuidados com crianças, idosos ou outros membros dependentes da família, organização doméstica e outras responsabilidades relacionadas ao ambiente domiciliar.

Antigamente, o trabalho doméstico era uma das poucas opções de emprego disponíveis para as mulheres, especialmente as de classes sociais mais baixas. Durante o período colonial, a mão de obra escrava desempenhava grande parte das tarefas domésticas nas casas das elites coloniais. As condições de trabalho para as empregadas domésticas no passado eram muitas vezes precárias. Elas trabalhavam longas horas, não tinham direitos trabalhistas. Muitas vezes, moravam nas casas dos patrões, o que as deixava sujeitas a jornadas de trabalho extenuantes.

Durante muitos anos, o trabalho doméstico não foi regulamentado pela legislação trabalhista brasileira. Isso significava que as empregadas domésticas não tinham acesso aos mesmos direitos que os trabalhadores de outros setores tais como jornada de trabalho limitada, pagamento de horas extras, férias remuneradas e décimo terceiro salário, carteira assinada, folha de ponto para saber a entrada e saída durante o

trabalho interno, mesmo para aquelas empregadas que dormiam no ambiente de trabalho. Ao longo das décadas, o nosso país, passou por transformações sociais e políticas no qual impactaram o trabalho das empregadas domésticas.

Em 1972, foi editada a Lei 5.859, cujo art. 1º definia o trabalhador doméstico como aquele que “presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas”. A Constituição Federal, em sua redação original, estendia ao trabalhador doméstico, sem conceituá-lo, alguns direitos trabalhistas outorgados aos empregados (CF, art. 7º, parágrafo único), (Carlos Henrique Bezerra Leite, Pg 399).

Em 1972, a Lei 5.859 foi criada e definiu o trabalhador doméstico como alguém que presta serviços de forma contínua e não lucrativa a uma pessoa ou família em sua residência. A Constituição Federal estendeu alguns direitos trabalhistas aos trabalhadores domésticos, mesmo sem fornecer uma definição clara desse grupo. O objetivo era garantir certas proteções laborais a esses trabalhadores. Portanto, a lei de 1972 desempenhou um papel importante ao estabelecer uma definição legal para os trabalhadores domésticos, enquanto a Constituição ampliava alguns direitos a eles, mesmo sem uma definição explícita.

“Sobreveio a promulgação da Emenda Constitucional 72, de 02.04.2013, que alterou a redação do parágrafo único do art. 7º da CF “para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais”. Na verdade, embora o enunciado da referida emenda constitucional tenha estabelecido “a igualdade de direitos trabalhistas”, o texto promulgado efetivamente apenas ampliou o rol dos direitos previstos na redação original da Constituição Federal de 1988. Com efeito, o artigo único da EC 72 dispõe que: O parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação: Art. 7º (...) Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Carlos Henrique Bezerra Leite, Pg 399)”.

A Emenda Constitucional 72, de 02 de abril de 2013, que modificou o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal (CF). Essa emenda foi elaborada com o objetivo de estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.

Embora o enunciado da emenda tenha mencionado "a igualdade de direitos trabalhistas", o texto promulgado efetivamente ampliou a lista dos direitos já previstos na redação original da Constituição Federal de 1988. O artigo único da Emenda Constitucional 72 estabelece que o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal passa a vigorar com uma redação que assegura aos trabalhadores domésticos os direitos previstos em diversos incisos desse artigo, e inclui condições específicas relacionadas ao cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho, assim como peculiaridades e integração à previdência social. A emenda visou equiparar os direitos trabalhistas dos empregados domésticos aos dos demais trabalhadores, ao mesmo tempo em que levou em consideração as características especiais desse tipo de relação de trabalho.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, foi um marco importante, pois estendeu alguns direitos trabalhistas às empregadas domésticas, como a garantia de um salário-mínimo e o direito a férias e dentre outros direitos concernentes no artigo 7º da constituição federal do brasil de 1988. Com a implementação da Lei 150/15, conhecida como Lei Complementar é uma legislação brasileira que regulamenta a atividade das empregadas domésticas no país. Ela foi promulgada em junho de 2015 e trouxe mudanças significativas nas relações de trabalho para essa classe.

Antes da promulgação dessa lei, os trabalhadores domésticos tinham direitos limitados e estavam em uma situação desvantajosa em comparação com outros trabalhadores. A Lei 150/15 representou um avanço significativo na regulamentação do trabalho doméstico, conferindo aos empregados domésticos direitos trabalhistas e previdenciários que antes eram mais limitados, promovendo uma maior igualdade nas relações de trabalho e proporcionando mais proteção aos trabalhadores desse setor. Contudo, é importante deixar claro que mesmo com essa legislação, ainda há desafios relacionados ao cumprimento efetivo desses direitos.

3. Desenvolvimento

3.1 Definição do trabalho doméstico

Trabalhador doméstico é caracterizado como aquele que, de maneira contínua, subordinada, remunerada e pessoal, presta serviços sem fins lucrativos à pessoa ou à família, no ambiente residencial destas, por mais de dois dias por semana. Em outras palavras, a Lei Complementar 150/2015 estabelece os critérios que definem um trabalhador doméstico, incluindo a natureza contínua e subordinada do trabalho, a remuneração, a pessoalidade e a finalidade não lucrativa, além da frequência de mais de dois dias por semana. Esses parâmetros são importantes para a aplicação das disposições legais estabelecidas por essa lei específica. (DELGADO, 2017).

“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 à família, em função do âmbito residencial destas. Na definição jurídica aqui exposta encontram-se os cinco elementos fático-jurídicos próprios a qualquer relação empregatícia (pessoa física; pessoalidade; onerosidade; subordinação; não eventualidade). Nela se encontram discriminados os quatro elementos fático-jurídicos comuns a qualquer empregado, e que não têm qualquer especificidade na relação empregatícia doméstica: pessoa física do prestador; pessoalidade; onerosidade; subordinação. Encontra-se nela, também, um elemento fático-jurídico comum aos demais empregados, mas que recebe, no caso do doméstico, conformação jurídica relativamente distinta — trata-se da continuidade”. (DELGADO, Mauricio Godinho, 2017, pg 403)

O empregado doméstico é uma categoria especial dentro do contexto jurídico do empregado. Sua definição legal é composta pelos mesmos cinco elementos fático-jurídicos característicos de qualquer empregado. No entanto, é importante notar que, no que diz respeito à relação empregatícia doméstica, um desses elementos possui uma conformação jurídica ligeiramente distinta em comparação ao padrão celetista predominante. Tecnicamente, considera-se empregada doméstica a pessoa física que, de forma pessoal, onerosa e subordinada, presta serviços de natureza contínua e com finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. A definição jurídica apresentada engloba os cinco elementos fático-jurídicos fundamentais em qualquer relação de emprego (pessoa física; pessoalidade; onerosidade; subordinação;

não eventualidade). Nela, são detalhados os quatro elementos fato-jurídicos comuns a todos os empregados, sem especificidades na relação empregatícia doméstica: pessoa física do prestador; pessoalidade; onerosidade; subordinação. (DELGADO, Mauricio Godinho, 2017).

A Lei Complementar n. 150/15 optou por aprimorar a definição, incluindo explicitamente os elementos da subordinação, onerosidade e pessoalidade. O novo texto legal é o seguinte: "Art. 1º Aplica-se ao empregado doméstico, caracterizado pela prestação contínua, subordinada, onerosa e pessoal de serviços com finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, o disposto nesta Lei" (DELGADO, Mauricio Godinho, 2017).

3.2 Classificação dos trabalhadores domésticos.

Os trabalhadores domésticos podem ser classificados com base em diversos critérios, como o tipo de vínculo empregatício, as responsabilidades atribuídas e o status legal temos:

- **Empregados Domésticos Remunerados:** São trabalhadores que realizam tarefas domésticas em troca de remuneração. Podem incluir empregadas(os) domésticas(os), cozinheiras(os), jardineiras(os), motoristas particulares, babás, entre outros. O empregador assume a responsabilidade de pagar salários e fornecer benefícios, conforme as leis trabalhistas.
- **Trabalhadores Domésticos Não Remunerados:** Esses são membros da família que realizam tarefas domésticas sem receber um salário direto. Essa categoria inclui, por exemplo, membros adultos da família que contribuem para as atividades domésticas, como pais que cuidam dos filhos e realizam outras responsabilidades sem uma compensação financeira específica.
- **Cuidadores de Idosos ou Pessoas com Necessidades Especiais:** Este grupo inclui trabalhadores que fornecem assistência a idosos ou pessoas com necessidades especiais. Eles podem ser contratados para prestar cuidados em tempo

integral ou parcial e podem ter responsabilidades que vão além das tarefas domésticas tradicionais.

- **Trabalhadores em Regime Parcial ou Horário Flexível:** Alguns trabalhadores domésticos podem ser contratados em regime parcial, realizando suas atividades por um número específico de horas por semana. Isso pode incluir, por exemplo, faxineiras(os) ou assistentes domésticas(os) contratadas(os) para trabalhar alguns dias na semana.

- **Empregados Domésticos Temporários:** Algumas famílias podem contratar trabalhadores domésticos temporários para lidar com demandas específicas, como limpeza profunda da casa ou organização de eventos.

- **Trabalhadores Domésticos Informais:** Isso engloba trabalhadores domésticos que podem não ter contratos formais ou estar registrados oficialmente, podendo trabalhar de forma sazonal ou esporádica.

3.3 Direitos dos Empregados Domésticos:

- **Salário e Pagamento:** De acordo com a constituição Federal os empregados domésticos têm o direito a um salário justo, geralmente acordado previamente entre as partes.

- **Jornada de Trabalho:** Os empregados domésticos têm direito a um limite máximo de horas de trabalho por dia e por semana, bem como a períodos de descanso.

- **Férias e Descanso Semanal Remunerado:** Muitas leis exigem que os empregadores ofereçam férias remuneradas e um dia de descanso semanal.

- **Segurança e Saúde no Trabalho:** Os empregadores devem fornecer um ambiente de trabalho seguro e garantir que os empregados tenham acesso a condições de saúde adequadas.

- **Respeito à Dignidade e Integridade:** Os empregadores devem tratar os empregados com respeito, evitando discriminação e assegurando um ambiente de trabalho saudável.

Assim como os empregados domésticos têm seus direitos garantidos na constituição federal bem como nas legislações correlatas, eles também possuem deveres tais como: O cumprimento das Tarefas Designadas: Os empregados domésticos têm o dever de realizar as tarefas acordadas no contrato de trabalho.

- Prestação de Contas: Em alguns casos, os empregados podem ser obrigados a prestar contas de suas atividades ou manter registros específicos.
- Honestidade e Boa Conduta: Espera-se que os empregados ajam com honestidade e boa conduta durante o desempenho de suas funções.
- Cuidado com os Bens do Empregador: Os empregados têm o dever de cuidar dos bens e propriedades do empregador durante o trabalho.

3.4 Direitos dos Empregadores

O empregador pode ser uma pessoa física ou jurídica que contrata os serviços de um trabalhador, estabelecendo com ele um vínculo empregatício. O empregador é responsável por fornecer trabalho ao empregado em troca de sua mão de obra e, em muitos casos, pagar salários e oferecer benefícios, conforme acordado no contrato de trabalho. Com isso, os empregadores têm alguns direitos relacionados aos empregados domésticos como por exemplo têm o direito de escolher o empregado doméstico que melhor se adequa às suas necessidades, sujeito às leis antidiscriminação, assim como a rescisão do Contrato, os empregadores têm o direito de rescindir o contrato de trabalho, desde que observem as regras e regulamentações aplicáveis. (DELGADO, Maurício Godinho, 2017).

3.5 Deveres dos Empregadores:

- Registro e Contrato de Trabalho: Muitas jurisdições exigem que os empregadores registrem formalmente a relação de trabalho e forneçam um contrato de trabalho detalhado.

- **Pagamento de Salário e Benefícios:** Os empregadores têm o dever de pagar salários e fornecer benefícios conforme acordado no contrato de trabalho.
- **Ambiente de Trabalho Seguro:** É responsabilidade dos empregadores fornecer um ambiente de trabalho seguro e condições de trabalho adequadas.
- **Cumprimento das Leis Trabalhistas:** Os empregadores devem cumprir as leis trabalhistas locais, incluindo regulamentações sobre salários, horas de trabalho e benefícios, férias, folha de ponto, pagamento regularizado e pagamento todo mês do FGTS do empregado doméstico conforme a legislação.
- **Respeito aos Direitos Humanos:** Os empregadores têm o dever de respeitar os direitos humanos dos empregados, evitando práticas discriminatórias e promovendo um ambiente de trabalho digno e justo.

“É responsabilidade do empregador doméstico guardar e conservar, por um período de 5 anos contados retroativamente da data de extinção do contrato de trabalho, os documentos fiscais, trabalhistas e previdenciários referentes à relação de trabalho doméstico. O referido prazo está interligado com o art. 43 da LC 150, o qual prevê que o direito de ação quanto aos créditos trabalhistas prescreve em 5 anos até o limite de 2 anos após a extinção do contrato”.
(Carlos Henrriue Bezerra Leite, pg 409).

3.6 O Trabalho Doméstico Antes da Reforma Trabalhista

Antes da Reforma Trabalhista de 2015, que trouxe alterações significativas para o trabalho doméstico no Brasil, essa categoria de trabalhadores enfrentava uma série de desafios e desigualdades em relação a outros setores da força de trabalho:

- **A exclusão de Direitos Trabalhistas:** Antes da Reforma, os trabalhadores domésticos eram frequentemente excluídos de muitos direitos garantidos a outros trabalhadores, como controle rigoroso das horas de trabalho, pagamento de horas extras, seguro-desemprego e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). A ausência desses direitos contribuía para a vulnerabilidade desses trabalhadores.

- **Informalidade e Falta de Contratos Formais:** A informalidade era uma característica proeminente do trabalho doméstico pré-Reforma. Muitos empregadores não formalizavam contratos de trabalho, o que dificultava o acesso dos trabalhadores a benefícios e a proteção legal.
- **Jornadas Longas e Cargas de Trabalho Excessivas:** Trabalhadores domésticos frequentemente enfrentavam jornadas longas e cargas de trabalho excessivas, sem a devida compensação financeira ou benefícios adicionais.
- **Falta de Reconhecimento Social e Valorização:** O trabalho doméstico muitas vezes não era devidamente reconhecido como uma forma legítima de emprego. A falta de valorização social contribuía para a invisibilidade e menosprezo desses trabalhadores.
- **Dificuldades para Acesso à Educação e Capacitação:** A falta de regulamentação e a informalidade do setor dificultavam o acesso dos trabalhadores domésticos a programas de educação e capacitação profissional, limitando suas oportunidades de crescimento profissional.

A Reforma Trabalhista de 2015 introduziu mudanças significativas, incluindo a garantia de alguns direitos antes negados aos trabalhadores domésticos. No entanto, desafios persistentes ainda existem, e é fundamental continuar buscando políticas e regulamentações que promovam a igualdade e justiça no trabalho doméstico. As análises pós-Reforma podem avaliar o impacto dessas mudanças e as áreas que ainda necessitam de melhorias.

3.7 A APLICAÇÃO DA LEI COMPLEMENTAR 150/15 PARA AS EMPREGADAS DOMÉSTICAS.

A Lei Complementar 150/15, é uma legislação brasileira que regulamenta a atividade dos empregados domésticos no país. Ela foi promulgada em junho de 2015 e trouxe mudanças significativas nas relações de trabalho nesse setor. A seguir, vou dissertar sobre os principais pontos dessa lei e seu impacto na vida dos empregados

domésticos e empregadores, antes da Lei 150/15, não havia uma regulamentação clara da jornada de trabalho dos empregados domésticos. Com essa lei, foi estabelecida uma jornada de trabalho de no máximo 44 horas semanais, com a possibilidade de horas extras remuneradas. Além disso, foi fixado um limite de 8 horas diárias de trabalho.

A duração do trabalho doméstico, tal como ocorre com o empregado urbano comum, não poderá ultrapassar de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais 269. Caso ultrapasse, serão devidas horas extras de, no mínimo, cinquenta por cento superior ao valor da hora normal. (Carlos Bezerra Leite, pg 412).

A legislação determinou que as horas extras trabalhadas devem ser pagas com um acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal de trabalho. Isso trouxe maior proteção aos trabalhadores domésticos, garantindo que eles recebam um pagamento justo por horas extras, assim como, estabeleceu que o trabalho noturno deve ser remunerado com um adicional noturno de, no mínimo, 20% sobre o valor da hora diurna. Isso beneficia os empregados que trabalham durante a noite.

A legislação tornou obrigatório o recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, FGTS, e do Instituto Nacional do Seguro Social, INSS, por parte dos empregadores, garantindo aos empregados domésticos direitos como aposentadoria, seguro-desemprego e outros benefícios previdenciários, também garantiu o direito a férias remuneradas após 12 meses de trabalho, com acréscimo de um terço sobre o salário normal durante o período de descanso. As empregadas domésticas passaram a ter direito à licença-maternidade de 120 dias, com a garantia de estabilidade no emprego durante esse período, a legislação prevê o direito ao seguro-desemprego para o empregado doméstico, em caso de dispensa sem justa causa.

A Lei 150/15 estabeleceu a idade mínima de 18 anos para o trabalho doméstico, protegendo os menores de idade contra a exploração. Assim como, estendeu aos empregados domésticos diversos direitos trabalhistas que anteriormente não eram garantidos de forma clara, como horas extras, adicional noturno e pagamento de FGTS.

A Lei 150/2015 foi um avanço significativo na busca pela equidade e justiça para as empregadas domésticas no Brasil, reconhecendo que elas também têm direitos trabalhistas e merecem proteção legal. Esta lei representou um importante passo em direção à equiparação de direitos entre diferentes categorias de trabalhadores no país. Visto que os trabalhadores domésticos não são mencionados expressamente na Constituição Federal do Brasil de 1988 em seu artigo 7º, entretanto essa classe foi equiparada aos trabalhadores urbanos.

3.8 A APLICAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO E DA A EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013 PARA AS EMPREGADAS DOMÉSTICAS

A Constituição Federal do Brasil de 1988 não possui um artigo específico que fala sobre trabalhadoras domésticas, mas elas são abordadas em alguns dispositivos como no Art. 7 da constituição assim como, em leis complementares. A Emenda Constitucional nº 72, de 2013, trouxe importantes alterações para os direitos das trabalhadoras domésticas, equiparando seus direitos aos trabalhadores urbanos e rurais. Alguns dos principais pontos abordados incluem:

a) **Jornada de Trabalho:** De acordo com o artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal, a jornada de trabalho das trabalhadoras domésticas deve ser de no máximo 44 horas semanais.

b) **Remuneração:** As trabalhadoras domésticas têm direito ao salário-mínimo, conforme o artigo 7º, inciso IV da Constituição.

c) **Férias:** O artigo 7º, inciso XVII da Constituição garante o direito a férias anuais remuneradas, com acréscimo de um terço do salário.

d) **Décimo Terceiro Salário:** O artigo 7º, inciso VIII da Constituição assegura o direito ao pagamento do décimo terceiro salário.

e) **Aposentadoria:** As trabalhadoras domésticas têm direito à aposentadoria por idade ou tempo de contribuição, conforme os artigos 201 e 202 da Constituição Federal.

f) **Igualdade de Direitos:** A Emenda Constitucional nº 72/2013 estabeleceu a igualdade de direitos entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais, garantindo-lhes, o direito à jornada de trabalho de 44 horas semanais, o pagamento de horas extras e outros benefícios.

Muitos detalhes e regulamentações sobre os direitos das trabalhadoras domésticas estão previstos em leis complementares, como na Lei Complementar nº 150/2015, que regulamenta a profissão e estabelece direitos específicos para esses trabalhadores.

3.9 Desafios e limitações enfrentados pelos trabalhadores domésticos.

Os trabalhadores domésticos enfrentam diversos desafios e limitações, muitos dos quais resultam de longos períodos de histórico de desvalorização, informalidade e desigualdades. Muitos trabalhadores domésticos enfrentam salários baixos, falta de benefícios como plano de saúde, seguro-desemprego e a ausência de outras garantias trabalhistas, contribuindo para sua vulnerabilidade econômica. A falta de regulamentação clara sobre a jornada de trabalho muitas vezes resulta em jornadas prolongadas, sem limites definidos para horas extras, descanso adequado ou compensações justas.

Alguns trabalhadores domésticos enfrentam condições de trabalho precárias, incluindo a falta de um ambiente seguro, exposição a produtos químicos sem proteção adequada e riscos de saúde e segurança. A informalidade do setor muitas vezes impede o acesso dos trabalhadores domésticos a oportunidades de educação e capacitação profissional, limitando suas perspectivas de crescimento profissional.

A ausência de contribuições regulares para a seguridade social e previdência pode deixar os trabalhadores domésticos desprotegidos em situações de desemprego, doença ou aposentadoria.

4.1 O descumprimento da Lei 150/15 para as Empregadas Domésticas.

Ao falar sobre a existências de algumas lacunas que a lei 150/15, lei das empregadas domésticas possui em relação a sua aplicação, verificamos que a jornada de trabalho a duração do trabalho doméstico, tal como ocorre com o empregado urbano comum, não poderá ultrapassar de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Caso ultrapasse, serão devidas horas extras de, no mínimo, cinquenta por cento superior ao valor da hora normal. Entretanto nessa questão há empregadores que não cumprem corretamente com o que a legislação menciona. um exemplo genérico de uma situação em que o empregador não cumpre o horário correto com um empregado doméstico suponha que um empregador, contrariando o acordo estabelecido no contrato de trabalho doméstico, frequentemente peça ao empregado para trabalhar horas extras não remuneradas. Isso pode ser considerado uma violação do horário estipulado no contrato e dos direitos trabalhistas do empregado. (Amauri Mascaro Nascimento,2020).

A legislação suplementar 150/2015 estabelece, conforme seu artigo 2º, que a carga horária padrão para empregados domésticos consiste em 8 horas diárias ou 44 horas semanais. Essa jornada pode ser estendida por até duas horas extraordinárias, com a possibilidade de compensação de horários e redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Para aqueles que desempenham um expediente de 8 horas diárias, a lei assegura um intervalo de pelo menos uma hora para pausa e descanso. Já para os que trabalham até 6 horas diárias, o direito a 15 minutos de pausa e descanso está garantido. Ademais, a legislação também garante ao empregado pelo menos um dia de descanso remunerado por semana.

Sobre as horas extras é possível compensá-las por registro de banco de horas. Contudo, a utilização do banco de horas deve obedecer às seguintes diretrizes: É essencial que exista um acordo formal por escrito entre as partes envolvidas. As primeiras 40 horas extras realizadas devem ser obrigatoriamente remuneradas no salário correspondente ao mês em questão. Qualquer excesso além das 40 horas pode ser

compensado ao longo de um período de até 12 meses. Consoante a legislação é de 50% por cento as horas extras, podendo atingir um acréscimo de até 100% caso o trabalho seja executado aos domingos e feriados. (Delgado, Maurício Godinho, 2017)

4.2 Sobre os direitos trabalhistas em relação ao descanso semanal

“É devido ao trabalhador doméstico descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além de descanso remunerado em feriados (LC 150, art. 16). Além disso, com base no art. 17 da LC 150, o trabalhador doméstico tem direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, salvo o disposto no § 3º do art. 3º da referida lei, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família. Havendo extinção do contrato de trabalho, o trabalhador doméstico, desde que não tenha sido dispensado por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de 1/12 (um e doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias (LC 150, art. 17, § 1º). 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. É facultado ao trabalhador 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. Tal abono deverá ser requerido até 30 (trinta) dias antes do término do período aquisitivo. É lícito ao empregado que reside no local de trabalho nele permanecer durante as férias. As férias serão concedidas pelo empregador nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.” (Carlos Bezerra Leite, 2022).

4.3 Direitos trabalhista em relação ao Contrato de trabalho

O contrato de trabalho é um documento legal que deve ser estabelecido entre o empregador e a empregada doméstica. Esse contrato deve conter informações como salário, carga horária, benefícios, deveres e responsabilidades de ambas as partes. A formalização do contrato é importante para evitar conflitos futuros. O empregador é obrigado a registrar o empregado doméstico na carteira de trabalho (CTPS) e assinar o contrato de trabalho.

Esse registro é necessário para que a empregada doméstica tenha acesso a seus direitos trabalhistas, como férias, décimo terceiro salário, seguro-desemprego, entre outros, é importante frisar que nem toda empregada doméstica possui o contrato de trabalho formalizado com o empregador conforme a legislação impõe.

A informalidade de contrato com empregadas domésticas refere-se à situação em que um empregador não formaliza um contrato de trabalho adequado e não cumpre todas as obrigações legais relacionadas à contratação desse tipo de trabalhador. Embora a Lei Complementar 150/2015 não tenha especificado o contrato de trabalho doméstico, podemos defini-lo como um acordo legal, implícito ou explícito, com duração determinada ou indeterminada, que estabelece uma série de direitos e obrigações tanto para o trabalhador doméstico quanto para o empregador doméstico. Em geral, o contrato não exige uma forma especial e pode ser celebrado conforme os moldes do contrato de trabalho do empregado urbano comum.

No entanto, a LC 150 estipula que algumas cláusulas ou condições do contrato de trabalho doméstico devem ser documentadas por escrito, como no estabelecimento do regime de compensação de horas de trabalho. Apesar de ser possível estabelecer o contrato de trabalho doméstico de maneira verbal, é obrigatória a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do trabalhador doméstico, sendo este o principal documento que comprova o acordo legal firmado. Quanto à duração do contrato de trabalho doméstico, seguindo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a regra geral é o contrato por tempo indeterminado, sendo o contrato por tempo determinado uma exceção. (Carlos Bezerra Leite, pg 411). Empregadas domésticas têm direito a diversos benefícios e direitos trabalhistas, incluindo férias remuneradas, décimo terceiro salário, licença-maternidade, entre outros. É fundamental que o empregador esteja ciente desses direitos e os cumpra.

5.0 – POSSÍVEIS SOLUÇÕES:

5.1 Pagamento de salário e encargos sociais

O empregador deve pagar o salário da empregada doméstica de acordo com o combinado no contrato de trabalho. Além disso, ele é responsável pelo pagamento de encargos sociais, como o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) e demais obrigações fiscais e trabalhistas.

5.2 Jornada de trabalho e horas extras

É importante respeitar a jornada de trabalho estabelecida no contrato. Caso a empregada doméstica trabalhe além das horas previstas, ela tem direito a receber horas extras de acordo com a legislação trabalhista.

5.3 Formalização e obrigações legais

A informalidade na contratação de empregadas domésticas pode trazer consequências legais, como multas e ações trabalhistas. Portanto, é essencial que o empregador siga todas as normas e regulamentos trabalhistas e mantenha um contrato formalizado.

A informalidade na contratação de empregadas domésticas pode prejudicar tanto o empregador quanto a empregada, pois pode resultar em perda de direitos e em problemas legais. Portanto, é altamente recomendável formalizar o contrato de trabalho e cumprir todas as obrigações legais para garantir um ambiente de trabalho justo e seguro.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste Trabalho foi realizado um estudo sobre o descumprimento da aplicação da lei 150/15 lei das empregadas domésticas, abordando os impactos desta lei para esta classe trabalhadora e em caso de descumprimento as consequências que podem gerar tanto para o empregador como para o empregado doméstico, nas questões sobre contrato de trabalho, jornada de trabalho, horas extras e descanso semanal.

Além disso, foi apresentado algumas críticas sobre a inaplicabilidade da lei 150/15 lei das empregadas domésticas. Após Alencar algumas características e diretrizes desta modalidade de empregado, foi feito um estudo de caso com algumas empregadas domésticas das quais teriam que responder as seguintes perguntas: Há quanto tempo você trabalha como empregada doméstica? Você sempre trabalhou de carteira assinada? Ou seu empregador demorou a assinar? Quantas horas de trabalho você cumpre por dia? Seu empregador solicita serviços para você fazer fora horário de expediente? Você recebe Horas Extras? Você conhece a lei 150/15 que fala sobre a Lei dos empregados domésticos? Já que você conhece essa lei, você acredita que existem áreas em que a Lei 150/15 poderia ser aprimorada para oferecer uma proteção mais eficaz aos direitos das empregadas domésticas? Em caso afirmativo, quais? Caso você conheça a lei das empregadas domésticas na sua experiência, quais são os principais obstáculos ou ambiguidades na aplicação da Lei 150/15 no contexto do trabalho doméstico? Como você acha que a falta de cobertura da Lei 150/15 em algumas áreas impacta a relação entre empregadas domésticas e empregadores?

Ao longo da pesquisa foi possível verificar o quanto muitas empregadas domésticas não sabem dos seus direitos conforme a lei e a constituição federal, assim como não são oferecidas pelos empregadores tempo para estudos, para que as empregadas domésticas possam entender seus direitos, concordo que também tem que

partir das empregadas domésticas o interesse pelos seus direitos, mas ao ser contratada ao menos o empregador deve orientá-la e dizer de seus direitos.

Analisar as bibliografias permitiu uma compreensão aprofundada dos conceitos, fornecendo um embasamento teórico e sólido para a pesquisa, os resultados obtidos indicam que existe um descumprimento da lei 150/15 lei das empregadas domésticas por parte dos empregadores, assim como o desconhecimento da lei por parte de muitas empregadas domésticas por serem talvez bastante leigas de informação.

No geral, as ações de pesquisa de campo visam fazer uma melhora nesse descumprimento e desconhecimento da legislação e dos direitos dos empregados domésticos, com essas perguntas podemos verificar nas respostas das empregadas domésticas se realmente a lei está sendo aplicada de forma correta e se os empregadores estão cumprindo com o que consta na legislação 150/15 lei das empregadas domésticas.

Diante disso, acredita-se que este trabalho apresentado estimule novas pesquisas com essa categoria de empregados para que a lei de fato seja aplicada da forma que consta como escrita. É preciso usar ferramentas para que esta classe de empregados possa conhecer seus direitos, sabemos que mesmo atualmente, com o avanço da tecnologia, mesmo assim muitas pessoas com pouco recursos conseguem ter uma informação clara sobre alguns direitos e esta pesquisa visa exatamente mostrar que nem todas as pessoas, principalmente está classe de empregados muitos deles estão desatualizados e não sabem exatamente dos seus direitos e que existe uma lei para ampará-los

Estudo de caso concreto que exemplifica o descumprimento da lei.

Consoante a nossa constituição federal no artigo 8º, inciso XIII a jornada de trabalho é de 44 horas semanas não podendo exceder a 8 horas diárias, mas podemos ver na prática, que a aplicabilidade desse artigo não é de fato executado na vida dos empregados domésticos.

visto que muitos trabalham além do horário normal estabelecido. Como podemos analisar uma empregada que trabalha 15 dias na casa dos patrões e folga 2 dias, ou seja, folga sábado e domingo e na segunda-feira o empregado deve voltar ao trabalho, onde entra a questão de respeitar a legislação nesse caso tendo em vista que a empregada está 15 dias na casa do empregador? Será que de fato ela trabalha apenas 8 horas diárias? Será que se a patroa precisar de algo na parte da noite não irá pedir ao empregado doméstico? São pequenos detalhes que vemos o quanto há empregadas que não sabem do seu direito por muitas das vezes serem leigas sobre o assunto, não saber como se formar dos devidos direitos que possuem conforme a constituição federal assim como as leis correlatas.

Nesta questão podemos também falar sobre as horas extras, uma empregadora que acione a prestação de serviços de um empregado doméstico na parte da noite depois do expediente, o correto era o empregado receber pelas horas extras trabalhadas, mas existem esses descumprimentos dos quais prejudicam a dignidade do empregado doméstico. Saliento a questão do repouso remunerado, há casos em que o empregado só vai para casa no sábado e volta no domingo para o trabalho e fica 15 dias trabalhando, será que os empregadores dentro desses dias dar folga ao empregado mesmo ele não precisando retornar para casa, ou será que ele trabalha no dia de folga?

“Os intervalos previstos nesta lei, o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os feriados e os domingos livres em que o empregado que mora no local de trabalho nele permaneça não serão computados como horários de trabalho”. (Lei 150/15, artigo 2, parágrafo 7º da lei 150/15). Pela análise dos casos concretos verifico que de fato há o descumprimento de alguns direitos dos empregados domésticos.

Questionário para a pesquisa feita com duas empregadas domésticas.

1.Há quanto tempo você trabalha como empregada doméstica?

2Você sempre trabalhou de carteira assinada? Ou seu empregador demorou a assinar?

3.Quantas horas de trabalho você cumpre por dia?

4.Seu empregador solicita serviços para você fazer, fora horário de expediente?

5.Você recebe Horas Extras? Você conhece a lei 150/15 que fala sobre a Lei dos empregados domésticos?

6.Já que você conhece essa lei, você acredita que existem áreas em que a Lei 150/15 poderia ser aprimorada para oferecer uma proteção mais eficaz aos direitos das empregadas domésticas? Em caso afirmativo, quais?

7.Caso você conheça a lei das empregadas domésticas na sua experiência, quais são os principais obstáculos ou ambiguidades na aplicação da Lei 150/15 no contexto do trabalho doméstico?

8.Como você acha que a falta de cobertura da Lei 150/15 em algumas áreas impacta a relação entre empregadas domésticas e empregadores?

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. 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. Diário Oficial da União, Brasília, 2017.

BRASIL. Emenda constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013 altera a redação do parágrafo único do art. 7º da constituição federal de 1988.

DELGADO, Maurício Godinho, Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 14 ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO, 27^a ed. Saraiva, 2012.

Google Forms, Pesquisa de campo, questionários, com empregadas domésticas.