

HENRIQUE CORREIA

Resumo de
Direito do
TRABALHO

5ª edição

Revista e atualizada

2024

 EDITORA
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

Sumário • 1. Surgimento e Histórico do Direito do Trabalho – 2. Histórico do Direito do Trabalho no mundo – 3. Origem e evolução do Direito do Trabalho no Brasil – 4. Evolução das Constituições brasileiras.

1. SURGIMENTO E HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho compreende a disciplina jurídica responsável por traçar os princípios, regras e institutos que regem as relações individuais e coletivas de trabalho. O conhecimento da formação histórica do Direito do Trabalho é imprescindível para seu concurso público, pois, além de ser exigida em diversos editais, traz as razões e motivos para a criação e proteção de direitos trabalhistas e permite a compreensão da lógica principiológica desse ramo do Direito. Nesse capítulo, serão abordados, como forma de deixar mais didáticos os seus estudos:

- a) Evolução do Direito do Trabalho no Mundo;
- b) Evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil;
- c) Evolução das Constituições Brasileiras acerca do Direito do Trabalho.

Como veremos, a existência do Direito do Trabalho pressupõe a necessidade do trabalho juridicamente livre, o que ocorre na Idade Moderna, especialmente após a Revolução Industrial e o desenvolvimento do capitalismo. No entanto, as manifestações em períodos precedentes são importantes para a compreensão do tratamento jurídico dado às relações de trabalho pelas sociedades e das mudanças que levaram ao surgimento do trabalho subordinado.

2. HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO

A doutrina divide a evolução histórica do Direito do Trabalho em quatro períodos, que serão abordados a seguir. Após o primeiro período de formação, há certa divergência entre os autores. Seguiremos a divisão feita por Maurício Godinho Delgado, tendo em vista que os concursos recentes estão exigindo o posicionamento do autor nas questões que versam sobre o histórico do Direito do Trabalho.

2.1. Formação do Direito do Trabalho

No período de **formação do Direito do Trabalho**¹, entre o final do Século XVIII e 1848, houve pouca produção de leis que regulamentavam as relações de trabalho por parte do Estado. Essas poucas leis esparsas tiveram cunho humanitário para se evitar a exploração extrema de aprendizes, adolescentes, mulheres e acidentados² e não deram a consistência necessária para a formação de um ramo jurídico especializado. Foi nessa época que houve grande união de operários com grande capacidade de pressão nas sociedades europeias e norte-americana³.

Nesse período, destaca-se a edição de algumas normas⁴ que podem ser cobradas em seu concurso, por isso sugerimos a memorização pelo leitor:

- a) **Moral and Health Act de 1802:** marca o início da regulamentação trabalhista na Inglaterra. O Peel's Act⁵ de 1802, fixou proteções mínimas ao trabalho **das crianças e aprendizes**. Proibia o trabalho noturno e por mais de 12 horas, bem como determinava que os aprendizes recebessem algum educação básica. Apesar do pioneirismo e da boa intenção, faltavam meios para concretizar a medidas. Ainda que “visitantes” (juiz de paz local ou clérigo) fossem designados para inspecionar as fábricas em sua área, muitas vezes eram conhecidos dos proprietários, o que acabava por prejudicar a vistoria⁶. Ressalta-se que lei análoga francesa foi editada em 1841;
- b) **Ato de 1826 na Inglaterra:** permitiu o direito de associação coletiva dos trabalhadores;

1. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P. 98.

2. BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 52.

3. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P. 99.

4. GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Carlos. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006. p. 3.

5. Esse conceito foi cobrado na primeira fase do 22º Concurso Nacional para Procurador do Trabalho (2022).

6. PARLIAMENTO DO REINO UNIDO. Early Factory Legislation - Living Heritage: Transforming Society - 19th Century [online]. Disponível em: <https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/livinglearning/19thcentury/overview/earlyfactorylegislation/#:~:text=Peel's%20Act&text=It%20prevented%20apprentices%20working%20at,to%20receive%20some%20basic%20education..> Acesso em: 19/06/2023.

2.2. Sistematização e consolidação do Direito do Trabalho

A segunda fase de evolução do Direito do Trabalho, segundo Maurício Godinho Delgado⁷, caracterizou-se pela **sistematização e consolidação** do Direito do Trabalho e abrangeria um período maior, indo de 1848 a 1919.

O marco inicial dessa fase compreende a edição do Manifesto Comunista de Marx e Engels publicado em 1848, quando se verifica uma reestruturação das classes operárias por meio de constante pressão direcionada aos empregadores e ao Estado para que suas reivindicações fossem atendidas.

Por toda a Europa, foram inúmeras revoltas contra os regimes autocráticos, com caráter nacional, liberal e socialista. Esse período ficou conhecido como **Primavera dos Povos**⁸.

Esse período é marcado pela atuação recíproca oriunda do Estado (atuação vinda de cima) e dos operários (atuação vinda de baixo), que dá origem a um ramo jurídico próprio. Nesse sentido, verifica-se o aumento de leis trabalhistas e o avanço no reconhecimento da negociação coletiva, juntamente com a garantia do direito de livre associação sindical dos trabalhadores.

É nesse período que ganha destaque a doutrina social da igreja e um de seus principais documentos a Encíclica “*Rerum Novarum*”, criada pelo Papa Leão XIII em 1891⁹, que exigia do Estado maior regulamentação das relações trabalhistas. Igualmente, a Convenção de Berlim de 1890 reuniu 14 países que discutiram a necessidade de regular o mercado de trabalho¹⁰.

2.3. Institucionalização do Direito do Trabalho

O terceiro período, por sua vez, é o da **institucionalização ou oficialização do Direito do Trabalho**, que compreende o período entre 1919 até o final do século XX¹¹, com a produção de normas autônomas pelos trabalhadores de um lado e, de outro, a atuação do Estado, com a elaboração de normas heterônomas. Definiu-se, desse modo, como o instante histórico em que o Direito do Trabalho passou a ser assimilado à estrutura e dinâmica da sociedade civil e do Estado, formando a Organização Internacional do Trabalho – OIT e produzindo a constitucionalização do Direito do Trabalho. Além

-
7. Para Alice Monteiro de Barros, o segundo período seria o de *intensi cação*, que data de 1848 a 1890. Nesse sentido: BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. P. 54.
 8. Esse conceito foi cobrado na primeira fase do 22º Concurso Nacional para Procurador do Trabalho (2022).
 9. São frequentes as questões que exigem o conhecimento desta encíclica, inclusive se sua data e do papa que a criou. Note-se que o conhecimento dos principais documentos e leis são indispensáveis para seu concurso na área trabalhista.
 10. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P. 100-102.
 11. Para Alice Monteiro de Barros, o terceiro período é o de *consolidação*, datando de 1890 a 1919, caracterizado pela Encíclica *Rerum Novarum*, elaborada pelo papa Leão XIII. Nesse sentido: BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. P. 54.

disso, foi nessa fase que a legislação autônoma ou heterônoma do Direito do Trabalho ganhou consistência e autonomia. Foi, portanto, nesse período que o ramo trabalhista se incorporou às ordens jurídicas dos países.

A fase teve seu auge nas décadas que se seguiram à Segunda Guerra Mundial, com a constitucionalização do Direito do Trabalho e a hegemonia do Estado do Bem-Estar Social. Nesse período, as Constituições não apenas trouxeram normas trabalhistas, como passaram a prever a necessidade de valorização do trabalho e dos empregados¹².

São marcos dessa fase do Direito do Trabalho, essenciais ao seu concurso público:

- a) **Constituição Mexicana de 1917:** Foi a primeira Constituição a incorporar os direitos sociais, com enfoque nos direitos trabalhistas. Marca o início da constitucionalização do Direito do Trabalho no mundo;
- b) **Constituição de Weimar de 1919:** A Constituição da República alemã representou o auge da crise do Estado liberal, ao prever diversos direitos sociais, inclusive com a incorporação posterior das convenções aprovadas pela OIT;
- c) **Criação da OIT:** A Organização Internacional do Trabalho foi fundada em 1919 com o objetivo de promover a justiça social, especialmente no âmbito das relações de trabalho. O órgão passou a desempenhar papel de destaque com a elaboração de convenções e recomendações sobre diversos aspectos do Direito do Trabalho.

2.4. Crise e transição do Direito do Trabalho

Segundo Maurício Godinho Delgado, a quarta fase corresponde à fase **de crise e transição** do Direito do Trabalho datada do final do século XX¹³. Diante das crises econômicas experimentadas entre as décadas de 1970 e 1980 e a redução da mão de obra com o desenvolvimento tecnológico (informática), houve o questionamento da necessidade de regras protetivas e da intervenção estatal, incluídas nesse caso o Direito do Trabalho. Surgem, portanto, movimentos de desregulação das políticas sociais e das regras jurídicas, com a crescente desregulamentação e flexibilização do Direito do Trabalho. Esse período é para alguns denominado crise para a ruptura final do ramo trabalhista, mas para outros é denominado transição para um Direito do Trabalho renovado, pois será necessário reafirmar a importância desse ramo do Direito para a redução das desigualdades do capitalismo¹⁴.

A formação e a transformação do Direito do Trabalho no mundo impactaram o surgimento desse ramo no Brasil. No entanto, a origem do direito trabalhista brasileiro

12. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P. 101-102.

13. Para Alice Monteiro de Barros, a quarta fase seria de *autonomia*, e iria de 1919 aos dias atuais. Nesse sentido: BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. P. 54.

14. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P. 101-103-104.

guarda certas peculiaridades em relação ao surgimento desse movimento no mundo, seja em razão do momento histórico de origem, seja pelo contexto econômico e social brasileiro. Por essa razão, o histórico do Direito do Trabalho no país será analisado na próxima subseção.

HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO

A evolução histórica pode ser dividida em 4 fases de acordo com Maurício Godinho Delgado:

1ª Fase: Formação do Direito do Trabalho (Final do Século XVIII a 1848): Poucas leis esparsas com o início da união de operários.

- **Moral and Health Act (1802) na Inglaterra:** proibição de trabalhos superiores a 12 horas diárias e no período noturno para aprendizes.
- **Ato de 1826 na Inglaterra:** permite direito de associação coletiva dos trabalhadores.

2ª Fase: Sistematização e consolidação do Direito do Trabalho (1848 a 1919): aumento de leis trabalhistas e avanço no reconhecimento da negociação coletiva.

- **Manifesto Comunista (1848):** reestruturação das classes operárias pela pressão direcionada aos empregadores e ao Estado.
- **Encíclica “Rerum Novarum” (1891) do Papa Leão XIII:** Doutrina social da igreja exige maior regulamentação das relações trabalhistas.
- **Convenção de Berlim de 1890:** necessidade de regular o mercado de trabalho.

3ª Fase: Institucionalização do Direito do Trabalho (1919 até final do Século XX): assimilação do Direito do Trabalho na dinâmica da sociedade e do Estado e sua constitucionalização.

- **Constituição Mexicana de 1917:** primeira a incorporar direitos sociais, inclusive trabalhistas.
- **Constituição de Weimar de 1919:** reconhecimento de direitos sociais.
- **Criação da OIT:** convenções e recomendações sobre aspectos do Direito do Trabalho.

4ª Fase: Fase de crise e transição do Direito do Trabalho (Final do Século XX até os dias atuais): crises econômicas questionam necessidade do Direito do Trabalho com o aumento da desregulamentação e flexibilização.

3. ORIGEM E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

A origem e a evolução do Direito do Trabalho no Brasil guardam particularidades próprias de nossa sociedade. Diferentemente dos países europeus, o Brasil foi uma colônia de Portugal por muitos anos, e teve sua economia baseada, até o final do século XIX, na agricultura e pecuária com pequeno desenvolvimento industrial. Além disso, o trabalho recebia um viés pejorativo, pois era desenvolvido por escravos africanos trazidos à força

para trabalhar nas lavouras do país. Note-se, portanto, que o contexto social e econômico brasileiro diverge muito em relação ao europeu, pois não havia espaço para a união dos trabalhadores. Enquanto na Europa os trabalhadores eram livres e lutavam pela melhoria das condições de trabalho, no Brasil a luta era constante por sobrevivência e liberdade.

Entre o período colonial e a abolição da escravidão em 1888, poucas foram as manifestações de normas atinentes às prestações de serviços, pois a mão de obra utilizada era basicamente a escrava, seja inicialmente pela utilização de índios e, posteriormente, de africanos. De acordo com Alice Monteiro de Barros, pode-se mencionar no período uma lei de 1830 que regulava o contrato de prestação de serviços de brasileiros e estrangeiros. Além disso, havia normativa sobre contratos entre colonos trazendo hipóteses de justas causas. O Código Comercial de 1850, por sua vez, trouxe algumas disposições que remetiam ao aviso-prévio¹⁵.

Ocorre que, nesse período, não há como se falar de Direito do Trabalho ou de seu início, pois o trabalho era majoritariamente desenvolvido no âmbito rural por escravos. Assim, a evolução histórica do direito trabalhista no país inicia-se com a promulgação da Lei Áurea em 1888, que determina o fim da escravidão. Novamente, estruturamos a história no Brasil de acordo com a divisão em fases elaborada por Maurício Godinho Delgado, que vem sendo exigida nos concursos recentes.

3.1. Manifestações incipientes ou esparsas (1888-1930)

A fase de manifestações incipientes ou esparsas teve como marco inicial a Lei Áurea de 1888, pois a mão de obra escrava passa definitivamente a ser substituída por empregados, muitos deles de imigrantes europeus.

A relação empregatícia se apresentou de modo mais relevante no segmento agrícola cafeeiro, em São Paulo, e na emergente industrialização pela que passou o Rio de Janeiro – o qual era, à época, a capital do Brasil. Tendo em vista que o movimento operário no Brasil era novo comparado ao europeu que já datava de quase um século, o período foi marcado pela ausência de efetiva organização dos trabalhadores e uma dinâmica legislativa marcada pelo liberalismo, com edição de algumas leis esparsas, preponderando uma concepção liberal e não intervencionista por parte do Estado¹⁶.

Apesar da ausência de solidez no movimento, algumas greves ocorreram nesse período. Nesse sentido, destaca-se a greve pelas oito horas de trabalho realizada na região de São Paulo, Santos, Ribeirão Preto e Campinas em 1907 e os movimentos realizados entre os anos de 1917 a 1920¹⁷. O início do sindicalismo nacional sofreu influências do anarcossindicalismo, doutrina sindical trazida, principalmente, por imigrantes italianos, que pregava o combate ao capitalismo, ao governo e à autoridade por meio da atuação

15. BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. P. 54.

16. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P. 101-111-113.

17. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 116.

apolítica, com o emprego de táticas como a sabotagem e a greve geral. O número de greves aumentou consideravelmente por influência dos trabalhadores imigrantes. O declínio da teoria ocorreu a partir da década de 1920 após forte repressão estatal, que culminou na expulsão de estrangeiros¹⁸.

3.2. Institucionalização do Direito do Trabalho no Brasil (1930-1945)

O período de **institucionalização** do Direito do Trabalho (1930-1945) foi marcado pela intensa atividade administrativa e legislativa do Estado, com maior intervencionismo. Nesse período, houve rigorosa repressão sobre manifestações operárias, que foi acompanhada por uma legislação que instaurou um novo modelo de Direito do Trabalho, estritamente regulamentado pelo Estado.

Esse modelo intervencionista sofreu uma pequena ruptura com a Constituição Federal de 1934, quando houve maior autonomia e liberdade por parte dos sindicatos. Entretanto, essa maior liberdade às organizações sindicais durou pouco tempo, o que logo foi rompido pelo estado de sítio instaurado em 1935¹⁹.

Após esse período, a forte intervenção estatal voltou a ser aplicada, com intuito de eliminar a resistência ao governo existente em lideranças políticas e operárias. Com isso, tivemos a criação de políticas integradas, dirigidas, ao menos, em seis direções²⁰:

1) Administração Federal: A primeira delas foi voltada à administração federal, com a criação o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio²¹ pelo Decreto nº 19.443/1930 e o Departamento Nacional do Trabalho pelo Decreto nº 19.671-A/1931, visando à coordenação das ações institucionais.

2) Área sindical: A área sindical recebeu forte intervenção estatal, com o Decreto nº 19.770/1931, que criou o sindicato oficial único e submetido ao reconhecimento do Estado, sendo compreendido como seu órgão colaborador. Esse modelo foi intensificado com a Constituição de 1937 e pelo Decreto nº 1.402/1939, que inviabilizaram a criação de sindicatos que não o sindicato oficial.

3) Solução judicial de conflitos trabalhistas: Houve, ainda, a criação de um sistema de solução de conflitos, iniciado pela criação de Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento, em 1932. A Constituição de 1937 referiu-se à Justiça do Trabalho, que veio a ser regulamentada por um Decreto-lei nº 1.237/1939, sendo instalada e passando a funcionar em 1º de maio de 1941.

18. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7ª. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 102.

19. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P. 114-117.

20. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P. 114-117.

21. Ao longo desta obra, o leitor irá se deparar com dispositivos legais, decisões judiciais e referências doutrinárias que fazem menção a Ministério do Trabalho, Ministério do Trabalho e Previdência, Ministério do Trabalho e Previdência Social e, até mesmo, Ministério da Economia. Tenha em mente que, hoje, essas atribuições estão concentradas no órgão que se chama **Ministério do Trabalho e Emprego** (conforme art. 17, XXVIII da Lei nº 14.600, de 2023). Quando, de fato, estivermos falando de competência que é de outro Órgão, deixaremos claro no texto.

4) Área previdenciária: Também o sistema previdenciário foi dotado de cunho corporativista, vinculando-se às categorias profissionais e aos sindicatos oficiais. O primeiro órgão previdenciário desse modelo foi o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos (IAPM).

5) Legislação profissional e protetiva: Foi na década de 30 que teve início a edição de leis esparsas voltadas à proteção do trabalhador, com a regulamentação do trabalho da mulher (Decreto nº 21.471/1932), limitação da jornada de trabalho aos comerciários (Decreto nº 21.186/1932) e o estabelecimento de férias para os bancários (Decreto nº 23.103/1933).

6) Política oficial do corporativismo: Por fim, a política oficial voltou-se a sufocar manifestações operárias ou contrárias ao governo. Com isso, tivemos a edição da Lei de Nacionalização do Trabalho, como primeiro marco dessas ações, restringindo o trabalho de estrangeiros e o incentivo ao sindicalismo oficial com repressão estatal a organizações autônomas de trabalhadores.

O modelo de direito trabalhista existente foi compilado e ampliado, passando a ser disposto na Consolidação das Leis do Trabalho em 1943.

Note-se que não há que se falar, em âmbito nacional, de uma sistematização e consolidação do Direito do Trabalho, com a participação da sociedade civil e dos trabalhadores, o que resultou em um modelo centralizado e fechado, com longa duração no tempo, mesmo com a redemocratização do país, em 1945²². Nesse ponto, há grandes diferenças com o modelo de formação do Direito do Trabalho europeu que seguiu um sistema de influências recíprocas entre direitos conquistados pelos trabalhadores (“vindo de baixo”) e direitos concedidos pelo Estado (“vindo de cima”).

3.3. Manutenção do modelo corporativista (1945 a 1988)

A fase autoritária do Direito do Trabalho, nesse sentido, persistiu até 1988, com a Constituição Federal, que promoveu a democratização do antigo modelo corporativista adotado pelo país. Durante o período republicano de 1945 a 1964 e durante o regime militar implantado a partir de 1964, o modelo trabalhista construído na Era Vargas foi mantido com poucas alterações, especialmente no âmbito sindical, diante da manutenção do sindicato único e da intervenção estatal em seu funcionamento²³.

Nesse período, é relevante mencionarmos a promulgação das Leis nº 5.859/1972 e nº 5.889/1973, que passam a regulamentar o trabalho doméstico e o trabalho rural com direitos diversos daqueles previstos aos trabalhadores urbanos, regidos pela CLT de 1943.

3.4. Transição democrática do Direito do Trabalho brasileiro

É possível mencionar a promulgação da Constituição Federal de 1988 como marco para a fase democrática do Direito do Trabalho, ainda que tenham sido mantidos alguns

22. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P. 114-117.

23. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P. 114-117.

institutos já ultrapassados no âmbito trabalhista, dentre os quais, a unicidade sindical (art. 8º, II da CF/88). Houve, ainda, diversas alterações constitucionais que aperfeiçoaram o avanço instaurado com a Constituição de 1988, como a EC nº 24/1999 e a EC nº 45/2004, com a eliminação da representação corporativista classista e a redução do poder normativo da Justiça do Trabalho²⁴.

3.4.1. Flexibilização das normas trabalhistas e a Reforma Trabalhista

Podemos afirmar que, nos últimos anos, o Direito do Trabalho tem como tendência, no Brasil, a flexibilização das normas trabalhistas, com a valorização do negociado sobre o legislado. Essa tendência é observada nas decisões do STF em alguns temas, como a possibilidade de supressão das horas *in itinere*²⁵ ou a quitação geral e irrestrita na adesão ao PDV²⁶. Mais recentemente, em 02/06/2022, o STF foi além e, no julgamento do ARE 1121633, fixou a tese de que acordos e convenções coletivas de trabalho podem restringir direitos trabalhistas não constitucionalmente assegurados, sem a necessidade de contrapartida, ressalvados os direitos absolutamente indisponíveis (Tema 1046 da Repercussão Geral²⁷), tese essa que reforça a posição adotada pela Lei nº 13.467/2017, denominada de Reforma Trabalhista.

A Reforma Trabalhista teve impacto em todo o ordenamento jurídico trabalhista, uma vez que regulamenta diversos institutos jurídicos e apresenta as tendências legislativas em relação a esse ramo do Direito. Algumas alterações atingiram até a própria estrutura do Direito do Trabalho, como a ampliação significativa de acordos individuais e a grande possibilidade de negociação coletiva.

A princípio, foi apresentado pelo então Presidente da República o Projeto de Lei de nº 6.787 de 23/12/2016. Esse Projeto se tratava, em verdade, de uma minirreforma trabalhista, já que propunha a alteração de poucos artigos da CLT (quase 10 artigos), assim como alterava a Lei nº 6.019/1974, que versa sobre o trabalho temporário e a terceirização de serviços.

Em 26/04/2017, entretanto, o PL nº 6.787/2016 foi aprovado pela Câmara dos Deputados com muitas alterações (quase 100 artigos) em relação ao projeto original apresentado pelo Poder Executivo, modificando, acrescentando ou revogando diversos artigos da CLT e de legislações esparsas como a Lei do FGTS, a Lei nº 6.019/1974 e a Lei nº 8.212/1991.

Após a aprovação pela Câmara dos Deputados, o Projeto de Reforma Trabalhista foi enviado ao Senado Federal para apreciação e aprovação, passando a ser denominado PLC nº 38/2017. Com tramitação acelerada e fruto de calorosos debates entre parlamentares,

24. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. P. 101-111-119.

25. RE nº 895759/PE – Relator Min. Teori Zavascki – Data de julgamento: 12/09/2016.

26. RE nº 590415/SC – Relator Min. Roberto Barroso – Data de julgamento: 30/04/2015.

27. Para mais informações sobre o Tema 1.046 da Repercussão Geral e a prevalência do negociado sobre o legislado, confira o Capítulo de Direito Coletivo do Trabalho.

EXIGÊNCIA DE ANTECEDENTES CRIMINAIS (Incidente de recurso de revista repetitivo do TST)

- **Tese firmada:** não é possível exigir antecedentes quando:
 - 1) Configurar tratamento discriminatório
 - 2) Não se justificar em razão de previsão de lei, natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia existente na relação de emprego
- **Direito a indenização por danos morais:** nesse caso, o TST decidiu que o trabalhador tem direito a danos morais, independentemente se o trabalhador foi ou não contratado pela empresa.
- **Exceções que permitem a exigência de antecedentes:**
 - 1) **Se existir previsão em lei.** Ex.: vigilante (art. 12 da Lei nº 7.102/1983)
 - 2) **Se a natureza do ofício desenvolvido exigir.** Ex.: transporte de valores;
 - 3) **Se houver grau especial de fidúcia (confiança entre as partes).** Ex.: empregada doméstica, babá, etc.

3. RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS ESPECIAIS

Há empregados que possuem direitos peculiares em razão da atividade exercida, ou em razão da sua própria condição física. Em todos os casos tratados a seguir, há presença dos quatro requisitos essenciais da relação de emprego. O que irá diferenciar uma relação da outra será a ampliação ou redução de direitos trabalhistas.

3.1. Empregado rural

» *Lei nº 5.889/73*²⁴

Inicialmente, o empregado rural não possuía os mesmos direitos dos empregados urbanos. Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, ocorreu a equiparação de direitos entre empregados urbanos e rurais. Há, entretanto, algumas peculiaridades do meio rural, previstas na Lei nº 5889/73, que devem ser estudadas, pois são frequentes em provas de concurso público na área trabalhista.

Ressalta-se que a Reforma Trabalhista não modificou nenhum dispositivo da Lei do Rural – Lei nº 5.889/1973. Entretanto, haverá impactos indiretos da Lei nº 13.467/2017 à regulamentação dos direitos dos empregados rurais, pois a CLT tem aplicação naquilo em que não colidir com a legislação específica:

24. O candidato deve estar atento para o fato de que, em outubro de 2015, o TST cancelou as Orientações Jurisprudenciais nº 315 e 419 da SDI-I do TST que versavam sobre a figura do empregado rural.

Art. 1º, Lei nº 5.889/1973: As relações de trabalho rural serão reguladas por esta Lei e, no que com ela não colidirem, pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 01/05/1943.

3.1.1. Identificação da figura do empregado e empregador rural

Empregado rural possui os mesmos requisitos dos demais para configurar o vínculo empregatício: pessoa física, não eventualidade, onerosidade e subordinação:

Art. 2º da Lei nº 5.889/73: Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.

O importante para identificar o trabalhador rural é definir quem é o **empregador rural**. De acordo com a lei, é a pessoa física ou jurídica que explore a atividade agro-econômica. Assim sendo, mesmo que o prédio esteja localizado em área urbana, se a sua destinação envolver exploração agrícola ou pecuária, o empregado será rural. Em outubro de 2015, o TST cancelou a OJ nº 315 da SDI-I²⁵ que estabelecia que o motorista de empresa que desenvolve atividade rural era empregado rural. De acordo com o TST, essa jurisprudência entra em conflito com a Súmula nº 117 do TST²⁶, uma vez que o motorista de banco não é considerado como bancário por integrar categoria profissional diferenciada²⁷. Assim, o motorista de empregador rural não pode ser considerado como empregado rural, mas sim pertencente à categoria diferenciada.

Deve-se ressaltar que o empregado que prestar serviços ao empregador rural em âmbito residencial, por exemplo, na sede da fazenda, é empregado doméstico, pois não está inserido em atividade lucrativa.

Em outubro de 2015, a Lei nº 5.889/1973 foi alterada para prever que o turismo realizado de forma acessória à exploração agro-econômica enquadra-se como atividade rural para fins de reconhecimento do empregador rural.

No meio rural, é frequente a figura do aliciador de trabalhadores, chamado de “gato”, que funciona como intermediário de mão de obra. Ele contrata e fornece transporte aos trabalhadores rurais e os coloca à disposição do empregador. Nesse caso, a intermediação é ilícita e o vínculo empregatício será diretamente com o empregador rural. Nesse sentido:

25. **Orientação Jurisprudencial nº 315 da SDI-I do TST. (CANCELADA)** “É considerado trabalhador rural o motorista que trabalha no âmbito de empresa cuja atividade é predominantemente rural, considerando que, em modo geral, não enfrenta o trânsito das estradas e cidades.”

26. **Súmula nº 117 do TST:** Não se beneficiam do regime legal relativo aos bancários os empregados de estabelecimento de crédito pertencentes a categorias profissionais diferenciadas.

27. Para mais informações a respeito da categoria profissional diferenciada, sugiro a leitura do tópico 3.1.1. do capítulo de Direito Coletivo do Trabalho.

Os denominados gatos ou turmeiros, os quais ficam arregimentando trabalhadores para laborar em propriedades rurais, não são considerados empregadores, mas sim simples intermediários, formando-se o vínculo de emprego dos empregados rurais diretamente com a empresa rural²⁸.

Ademais, houve alteração do art. 7º, XXIX, da CF/88, e o prazo prescricional do trabalhador rural passou a ser o mesmo do urbano: dois anos para ingressar com a ação judicial, após a extinção do contrato, com possibilidade de pleitear os direitos trabalhistas, dos últimos cinco anos, a contar da propositura da ação. Em adequação à Constituição Federal, a Reforma Trabalhista modificou o “caput” do art. 11 da CLT e revogou seus incisos para prever a prescrição de 5 anos para trabalhadores urbanos e rurais, desde que a ação seja ajuizada até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

Antes da alteração do prazo prescricional pela EC nº 28/2000, o empregado rural poderia pleitear as verbas trabalhistas de todo o período trabalhado, pois não havia prescrição durante o curso da relação de emprego, como ocorria para o empregado urbano. O fundamento para ausência do prazo prescricional (de 5 anos) durante o contrato era em razão da pouca instrução e do isolamento geográfico dos empregados rurais. Para solucionar o conflito intertemporal, o TST editou a Orientação Jurisprudencial nº 417:

Orientação Jurisprudencial nº 417 da SDI-I do TST: Não há prescrição total ou parcial da pretensão do trabalhador rural que reclama direitos relativos a contrato de trabalho que se encontrava em curso à época da promulgação da Emenda Constitucional nº 28, de 26.05.2000, desde que ajuizada a demanda no prazo de cinco anos de sua publicação, observada a prescrição bienal.

Assim, somente após 5 anos da entrada em vigor da emenda, portanto em 26 de maio/2005, poder-se-iam atingir os contratos que estavam em curso anteriores a maio/2000. Em resumo, não há prescrição total ou parcial para os empregados que ajuizaram a reclamação trabalhista até 26 de maio de 2005.

Por fim, é importante destacar que o Marco Regulatório Trabalhista Infralegal²⁹ (Decreto 10.854/2021) passou a regulamentar o trabalho rural e revogou o Decreto nº 73.626/1974, que tratava do assunto. O atual regulamento adequou muitos de seus dispositivos às previsões da CF/88 e da legislação trabalhistas mais recente, como adicional de horas extras, consórcio de empregadores, turismo rural e trabalho da criança e do adolescente.

28. SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho. Série Concurso Público*. 7. ed. São Paulo: Método, 2008. p. 60.

29. A regulamentação por decretos e portarias é tema polêmico e poderá ensejar questionamentos quanto à legalidade e constitucionalidade das normas infralegais, especialmente no tocante à criação de direitos e obrigações a empregados e empregadores sem correspondente previsão legal. Os atos infralegais podem ser criados para a fiel execução das leis nos termos do art. 84, IV, da CF/88. Dessa forma, não se veda a regulamentação dos temas de Direito do Trabalho desde que realizados com embasamento na legislação existente.

Houve, no entanto, a manutenção de normas que estabelecem a extensão de normas sobre jornada de trabalho e trabalho noturno a trabalhadores rurais sem vínculo de emprego, o que poderá gerar discussão quanto à legalidade da medida.

3.1.2. *Peculiaridades dos empregados rurais*

a) Aviso-prévio

O aviso-prévio é dado pela parte (empregado ou empregador) que decidir pôr fim à relação empregatícia. Se a iniciativa partir do empregador, a legislação trabalhista prevê a redução da jornada de trabalho, como forma de proporcionar ao trabalhador a busca por um outro emprego. O empregado rural notificado da dispensa sem justa causa tem direito à redução de um dia por semana para buscar novo emprego, sem prejuízo da sua remuneração.

A título de comparação, o empregado urbano terá redução de duas horas diárias ou sete dias corridos, de acordo com o art. 488 da CLT.

b) Intervalo intrajornada

O intervalo concedido ao empregado rural para descanso e refeição, na jornada superior a seis horas, será de acordo com os usos e costumes da região. Cabe frisar, entretanto, que o TST posicionou no sentido de que o empregado rural que tenha jornada superior a seis horas diárias possui o direito ao **intervalo de, no mínimo, 1 hora**, conforme súmula nº 437 do TST.

Esta Súmula, no entanto, deve passar por alterações com o advento da Reforma Trabalhista. Isso porque, a Reforma Trabalhista possibilita a redução do intervalo intrajornada para o mínimo de 30 minutos, desde que prevista por instrumento coletivo.

Art. 611-A da CLT (*Inserido pela Reforma Trabalhista*): A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...)

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

Além disso, caso este intervalo intrajornada mínimo não seja concedido ou seja concedido parcialmente, há o pagamento com adicional de 50% sobre o valor da hora normal, apenas, em relação ao período suprimido. Além disso, a parcela tem natureza indenizatória:

Art. 71, § 4º (*Alterado pela Reforma Trabalhista*): A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

A título de comparação, o empregado urbano terá intervalo de, no mínimo, 1 e, no máximo, 2 horas, salvo norma coletiva em contrário, conforme previsto no art. 71 da CLT. Além disso, também é possível a redução para 30 minutos por meio de instrumento coletivo de trabalho. Deve-se ressaltar que a duração do trabalho para ambos, urbano e rural, está prevista no art. 7º da Constituição, 8 horas diárias e 44 semanais.

c) Serviços intermitentes:

Outra particularidade diz respeito aos serviços intermitentes, em que há possibilidade de intervalos mais longos, como dos empregados que trabalham com gado leiteiro, que saem de madrugada para a primeira ordenha e voltam apenas no fim da tarde para a segunda. O Marco Regulatório Trabalhista Infralegal (Decreto 10.854/2021), que passou a regulamentar a Lei do Rural, traz o conceito para esses serviços:

Art. 91, parágrafo único, Decreto nº 10.854/2021: Considera-se serviço intermitente aquele que, por sua natureza, seja normalmente executado em duas ou mais etapas diárias distintas, desde que haja interrupção da jornada de trabalho de, no mínimo, cinco horas, entre uma e outra parte da execução da tarefa.

Esses intervalos de, no mínimo, 5 horas, não são computados na jornada de trabalho do empregado rural, mas devem estar expressamente ressalvados na CTPS do rural³⁰.

A título de comparação, não há nenhuma previsão na CLT de intervalos para serviços intermitentes. De acordo com o art. 71 da CLT, o empregado tem direito a um intervalo intrajornada de, no mínimo, 1 e, no máximo, 2 horas, salvo norma coletiva ou acordo individual em contrário. Com a Reforma Trabalhista, passou-se a admitir a redução do intervalo intrajornada até 30 minutos.

d) Trabalho noturno

O ser humano não possui hábitos noturnos. Assim sendo, o trabalho noturno deve conter aspectos mais protetivos e possuir remuneração superior à do diurno. O horário noturno será de acordo com a atividade desenvolvida: a) na pecuária inicia-se às 20 horas e termina às 4 horas; b) na agricultura, a jornada será das 21 horas às 5 horas. A hora noturna rural, ao contrário do trabalhador urbano, não é reduzida, ou seja, a hora terá duração de 60 minutos. Durante a jornada noturna há necessidade de pagamento de adicional noturno de, no mínimo, 25% a mais que a hora diurna.

A título de comparação, o horário noturno do empregado urbano é das 22 horas às 5 horas. A hora noturna é reduzida: 52 minutos e 30 segundos. E o adicional noturno de, no mínimo, 20% sobre a hora diurna, de acordo com art. 73 da CLT.

30. **Art. 6º da Lei nº 5889/73.** “Nos serviços caracteristicamente intermitentes, não serão computados, como de efetivo exercício, os intervalos entre uma e outra parte da execução da tarefa diária, desde que tal hipótese seja expressamente ressalvada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.”

TRABALHO NOTURNO**Pecuária**

- 20h
- Adicional 25%
- 4h

**Agricultura**

- 21h
- Adicional 25%
- 5h

e) Salário utilidade ou salário *in natura*

O salário poderá ser pago em dinheiro ou, ainda, em utilidades, como alimentação e moradia. Essa forma de pagamento é chamada de salário *in natura* ou utilidades. Há possibilidade de desconto do salário-mínimo para o pagamento das utilidades, respeitando os seguintes percentuais: a) até 20%, moradia³¹; b) até 25%, pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região. Para esses descontos, há necessidade de prévia autorização do empregado rural; sem tal autorização essas deduções serão nulas de pleno direito.

A título de comparação, os limites máximos permitidos para os empregados urbanos são: 25% para habitação e 20% para alimentação; esses descontos serão sobre o salário contratual do empregado, de acordo com § 3º do art. 458 da CLT. Não há, na CLT, previsão de prévia autorização do trabalhador urbano.

3.1.3. Contrato temporário rural (art. 14-A da Lei nº 5889/73)

O art. 14-A da Lei nº 5.889/73 (incluído pela Lei nº 11.718/2008) prevê hipótese de contratação por prazo determinado do trabalhador rural para a prestação de serviços em atividades de natureza temporária. O dispositivo tem por objetivo a tentativa de formalizar as contratações dos “diaristas do campo”. Apenas o empregador pessoa física poderá contratar sob essa modalidade. Esse contrato será por prazo determinado, com duração máxima de dois meses dentro do período de um ano. Veja que esse contrato possibilita vários períodos descontínuos. Exemplo: contrata-se trabalhador rural por duas semanas; depois de um mês de intervalo, contrata-se novamente, por mais uma semana. Se ultrapassado o período máximo de dois meses, dentro do período de um ano, o contrato será transformado em prazo indeterminado.

O empregador rural é obrigado a recolher as contribuições previdenciárias e efetuar os depósitos do FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Ademais, deverá anotar na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social – ou poderá fazer contrato escrito com o trabalhador rural.

31. No tocante à moradia, art. 9º, § 2º e § 3º da Lei nº 5889/73: “Sempre que mais de um empregado residir na mesma moradia, o desconto de 20% será dividido proporcionalmente ao número de empregados, vedada, em qualquer hipótese, a moradia coletiva de famílias”. “Rescindido ou findo o contrato de trabalho, o empregado será obrigado a desocupar a casa dentro de 30 dias.”

O trabalhador rural contratado por curto período terá direito à remuneração equivalente à do trabalhador rural permanente, e todos os demais direitos de natureza trabalhista, relativos ao contrato por prazo determinado³². Essas parcelas serão calculadas dia a dia e pagas diretamente ao trabalhador.

Por fim, entendo que esse contrato de trabalho temporário rural será substituído na prática pela figura do trabalho intermitente criado pela Reforma Trabalhista. É importante destacar que o trabalho intermitente pode ser aplicado em âmbito rural, pois a Lei do Rural prevê a aplicação subsidiária da CLT e não há incompatibilidade de sua extensão às atividades rurais. Para mais informações sobre o trabalho intermitente, remetemos o leitor ao capítulo de Contrato de Trabalho.

3.2. Empregado doméstico

» *Lei Complementar nº 150/2015*

» *Art. 7º, parágrafo único, CF/88 (EC/72-2013)*

Em 2013, o Brasil deu um importante passo rumo à efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas, reconhecendo direitos básicos dos empregados domésticos via EC nº 72/2013. Essa alteração do art. 7º, parágrafo único, da CF/88 trouxe diversas conquistas aos empregados domésticos como o reconhecimento de direitos básicos como a limitação da jornada de trabalho em 8 horas diárias. Cumpre ressaltar que não houve equiparação de direitos do doméstico em relação ao empregado urbano e rural, pois alguns direitos ainda não foram estendidos aos empregados domésticos. Além disso, faltava, entretanto, a regulamentação de outros direitos previstos no art. 7º, parágrafo único, da CF/88.

Em junho de 2015, foi promulgada a **Lei Complementar nº 150/2015**, que passou a regulamentar o trabalho doméstico a partir dos novos direitos assegurados pela EC nº 72/2013 e trouxe diversas mudanças na disciplina dessa relação de emprego. As alterações promovidas certamente serão objeto, nos próximos anos, dos concursos públicos vindouros na área trabalhista.

Importante ressaltar que a antiga Lei nº 5.859/1972, que regulamentava o trabalho doméstico, foi expressamente revogada pela lei complementar.

Em resumo, a regulamentação do trabalho doméstico passou a ser regida pelas mudanças trazidas na EC nº 72/2013 e pela Lei dos Domésticos (LC nº 150/2015). Ainda no tocante à legislação incidente nos contratos de trabalho doméstico, cumpre destacar que o art. 19 da LC nº 150/2015 inovou ao prever a aplicação subsidiária da CLT à relação de emprego doméstico³³, respeitadas as peculiaridades inerentes a esses contratos.

32. O contrato previsto no art. 14-A é de prazo determinado. Logo, não há aviso-prévio, indenização do FGTS e nem direito à estabilidade, pois são direitos ligados ao contrato por prazo indeterminado.

33. Nesse sentido, é possível afirmar que o art. 7º, “a”, da CLT, que proíbe a aplicação da CLT aos empregados domésticos, foi revogado tacitamente.

Ressalta-se que a Reforma Trabalhista não modificou nenhum dispositivo da Lei dos Domésticos – LC nº 150/2015. Entretanto, haverá impactos indiretos da Lei nº 13.467/2017 à regulamentação dos direitos dos empregados domésticos, pois a CLT tem aplicação subsidiária naquilo que for compatível com as peculiaridades dessa relação de emprego.

Ademais, prevê a aplicação das Leis nº 605/1949 (que dispõe sobre o repouso semanal remunerado), nº 4.090/1962 e 4.749/1965 (que dispõem sobre o 13º salário) e nº 7.418 (que dispõe sobre o vale-transporte):

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

Assim como os demais empregados, há nessa relação jurídica a presença dos quatro requisitos indispensáveis para configurar o vínculo empregatício (pessoa física, onerosidade, continuidade e subordinação). O empregado doméstico é aquele que presta serviços de natureza contínua, subordinada, pessoal, onerosa e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família em âmbito residencial por período superior a 2 dias por semana (art. 1º, *caput*, LC nº 150/2015). Verifica-se, assim, além dos requisitos da relação de emprego, a necessidade de 4 requisitos para identificar o empregado doméstico:

- a) **Prestação de serviço para pessoa ou família.** Não há possibilidade de o empregado doméstico trabalhar em pessoa jurídica (empresa, associação, cooperativa, massa falida, condomínios, comunidades religiosas etc.). Exemplo: oficina mecânica contrata mulher para fazer os serviços de limpeza, de segunda a sexta-feira. Na CTPS, ela foi anotada como empregada doméstica, entretanto não se trata de trabalho doméstico, mas de vínculo empregatício regido pela CLT, porque a contratação foi realizada por pessoa jurídica (oficina mecânica). Além disso, há possibilidade de contratação de empregado doméstico por pessoa, como a república de estudantes, casal homossexual etc.
- b) **Serviços prestados em âmbito residencial.** As atividades desenvolvidas pelo empregado doméstico devem ser prestadas em âmbito residencial, como: motorista, jardineiro, enfermeiras particulares etc. Quanto a esse tópico, duas observações são importantes:
 1. Cabe ressaltar que a casa de campo/praias utilizada apenas para o lazer é considerada extensão da residência, portanto há possibilidade de contratar empregados domésticos para trabalhar nesses locais.
 2. As atividades de empregado doméstico estão voltadas, em regra, a funções ligadas ao âmbito residencial, como cozinheiro, serviços de limpeza, babá etc. Entretanto, outras atividades de profissionais, inclusive com nível universitário, como professores e enfermeiras, educador físico, por

exemplo, se prestadas em âmbito residencial a empregador doméstico, serão enquadradas como empregadas domésticas. Nesse sentido:

É preciso lembrar que para ser doméstico basta trabalhar para empregador doméstico, independentemente da atividade que o empregado doméstico exerça, isto é, tanto faz se o trabalho é intelectual, manual ou especializado. Portanto, a função do doméstico pode ser de faxineira, cozinheira, motorista, piloto de avião, médico, professor, acompanhante, garçom do iate particular, segurança particular, caseiro, enfermeira etc. O essencial é que o prestador do serviço trabalhe para uma pessoa física que não explore a mão de obra do doméstico com intuito de lucro, mesmo que os serviços não se limitem ao âmbito residencial do empregador³⁴.

- c) **Finalidade não lucrativa.** O empregado doméstico não pode estar inserido na atividade lucrativa da família. Assim sendo, se a empregadora faz marmitta para comercializar, e a empregada doméstica auxilia no preparo dos alimentos, descaracteriza-se a figura da empregada doméstica. O mesmo raciocínio é utilizado para o médico ou dentista que têm consultório em casa e a empregada doméstica faz a limpeza desses locais ou anota as consultas, estando ligada a uma atividade lucrativa da família.
- d) **Trabalho realizado por período superior a 2 dias por semana:** A antiga lei dos domésticos (Lei nº 5.859/1972) apenas se utilizava do termo **natureza contínua**, em vez de não eventualidade prevista na CLT. Assim sendo, havia grande discussão na doutrina e jurisprudência sobre o período mínimo necessário para que se caracterizasse a continuidade na relação de emprego doméstico. Prevalencia, na doutrina e na jurisprudência do TST, a exigência de prestação de serviços contínuos (sem interrupções), no mínimo, 3 vezes ou 4 dias por semana, para configurar o vínculo empregatício doméstico. Contudo, o art. 1º, *caput*, da LC nº 150/2015 estabelece que será configurado o trabalho doméstico quando realizado por período **superior a 2 dias**:

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

Assim, não há dúvidas de que, se os serviços forem prestados em 1 ou 2 dias por semana, ficará configurada a “faxineira” ou a “diarista”, que representam trabalhadoras autônomas, sem direitos trabalhistas.

Uma vez formado o vínculo de emprego, é necessária a anotação da CTPS do empregado doméstico no prazo máximo de 48 horas, contendo as informações quanto à data de admissão, remuneração e a contratação por prazo determinado se for o caso (art. 9º, LC nº 150/2015). Ademais, a lei complementar estabelece expressamente a

34. CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2012. p. 363.

obrigação do empregador de arquivar os documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias enquanto não estiverem prescritas (art. 42, LC nº 150/2015).

A idade mínima para o trabalho doméstico era também um importante ponto, alvo de discussão pela doutrina. Parte da doutrina defendia a idade mínima de 16 anos, em razão de o art. 7º da CF possibilitar o trabalho a partir dos 16 anos. Outros entendiam que, em razão da limitação de 18 anos prevista na Convenção nº 182 da OIT, era esse posicionamento que deveria prevalecer. Com o advento da LC nº 150/2015, a questão foi completamente pacificada. A idade mínima para contratação de trabalhadores domésticos é 18 anos:

Art. 1º, 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.

3.2.1. Direitos constitucionais assegurados ao empregado doméstico

Os direitos constitucionais do doméstico estão previstos no art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal. O empregado em domicílio não se confunde com doméstico. Ele presta serviços na sua própria residência, nas mais diferentes funções, e possui todos os direitos trabalhistas previstos na CLT.

Já o empregado doméstico conquistou via EC/72-2013, direitos básicos, como limitação da jornada de 8 horas diárias, horas extras, adicional noturno, salário-família etc. Não pode ser afirmado, entretanto, que houve equiparação de direitos entre os empregados domésticos e demais empregados.

Na tentativa de tornar mais didática a matéria ligada ao empregado doméstico, vamos dividir o tema em **5 partes**. Isso tornará mais fácil a memorização para seu concurso público:

1. direitos clássicos previstos na CF e na Lei dos Domésticos antes da EC-72/2013;
2. novos direitos concedidos pela EC-72/2013, com aplicação imediata;
3. novos direitos concedidos, que agora são aplicados em razão da regulamentação efetuada pela Lei Complementar nº 150/2015;
4. direitos não estendidos aos domésticos;
5. discussão a respeito do instituto da prescrição; no entanto, com a LC nº 150/2015, a matéria está regulamentada.

1. DIREITOS CLÁSSICOS JÁ PREVISTOS ANTERIORMENTE À EC/72-2013, OU SEJA, ERAM ASSEGURADOS DESDE A PROMULGAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL OCORRIDA EM 5.10.1988:

- a) Salário-mínimo
- b) Irredutibilidade do salário
- c) Décimo terceiro salário
- d) Repouso semanal remunerado (regulamentado pela LC nº 150/2015)
- e) Férias acrescidas de $\frac{1}{3}$ a mais da remuneração (regulamentado pela LC nº 150/2015)
- f) Licença-gestante de 120 dias (regulamentado pela LC nº 150/2015)
- g) Licença-paternidade (5 dias)
- h) Aviso-prévio (regulamentado pela LC nº 150/2015)
- i) Aposentadoria

2. NOVOS DIREITOS, COM EFICÁCIA IMEDIATA DO EMPREGADO DOMÉSTICO PREVISTOS NO ART. 7, PARÁGRAFO ÚNICO DA CF/88:

A partir de 3.4.2013, já estão assegurados aos empregados domésticos os novos direitos a seguir:

- a) jornada de trabalho de até 8 horas diárias e 44 horas semanais (regulamentado pela LC nº 150/2015);
- b) horas extras remuneradas com adicional mínimo de 50% (regulamentado pela LC nº 150/2015);
- c) garantia de salário-mínimo para os que recebem salário variável;
- d) proteção legal ao salário;
- e) redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de higiene, saúde e segurança;
- f) reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho;
- g) proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- h) proibição de discriminação no tocante a salário e critérios de admissão de portadores de deficiência³⁵;
- i) proibição de trabalho noturno, insalubre e perigoso às pessoas com menos de 18 anos e de qualquer trabalho às pessoas com menos de 16 anos (regulamentado pela LC nº 150/2015).

35. Com a promulgação da Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e sua entrada em vigor em janeiro de 2016, verificou-se mudança na terminologia adotada, uma vez que os termos “pessoa portadora de deficiência” e “pessoa com necessidades especiais” foram substituídos pelo termo mais apropriado “pessoa com deficiência”.