UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO

FLEXIBILIZAÇÃO DA NORMA TRABALHISTA: aplicação do contrato de tempo parcial ao empregado doméstico

Ana Luiza Feitosa Machado Sousa
Jose Eduardo de Santana Macedo

Aracaju
2015

ANA LUIZA FEITOSA MACHADO SOUSA

FLEXIBILIZAÇÃO DA NORMA TRABALHISTA: aplicação do contrato de tempo parcial ao empregado doméstico

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo – apresentado ao Curso de Direito da Universidade Tiradentes – UNIT, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovado em ____/____/____.

Banca Examinadora

_____

José Eduardo de Santana Macedo

Professor Orientador

Universidade Tiradentes

_____

Professor Examinador

Universidade Tiradentes

_____

Professor Examinador

Universidade Tiradentes

FLEXIBILIZAÇÃO DA NORMA TRABALHISTA: APLICAÇÃO DO CONTRATO DE TEMPO PARCIAL AO EMPREGADO DOMÉSTICO.

Ana Luiza Feitosa Machado Sousa[1]

RESUMO

O presente artigo traz uma análise a respeito da aplicação do contrato de tempo parcial ao empregado doméstico desde à época em que não existia regulamentação para esse tipo de direito até a sua efetiva regulamentação de acordo com as novas mudanças trazidas pela implementação da Lei Complementar nº 150/2105. Ressalta ainda as consequências geradas tanto para o empregador quanto para o empregado diante deste novo tipo de contratação. O tema exposto teve como base a pesquisa doutrinária e jurisprudencial, sendo dividido em capítulos que tratam da análise do contrato de trabalho num âmbito geral, do contrato de trabalho em regime de tempo parcial, do contrato de trabalho do empregado doméstico e, por fim, da aplicação do contrato a tempo parcial aos empregados domésticos. Busca também esclarecer como se dá essa nova forma de jornada de trabalho dos empregados domésticos e que reflexos trazem para o cenário trabalhista.

Palavras-chave: Contrato de trabalho. Contrato de tempo parcial. Empregado doméstico.

1 INTRODUÇÃO

O tema a ser desenvolvido refere-se à flexibilização da norma trabalhista: análise da aplicação do contrato de tempo parcial à empregada doméstica. Ressalta, por sua vez, a importância do contrato de trabalho no atual cenário dos trabalhadores domésticos e explica sua evolução histórica desde a Lei 5859/72, regulamentada pelo Decreto 71885/73, passando pela Emenda constitucional de 72/2013, a chamada “PEC das domésticas”, até a chegada da Lei Complementar 150/2015.

[1] Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: luh.fmachado@hotmail.com

O assunto constantemente vem sendo alvo de discussões doutrinárias, visto que cada vez mais os direitos trabalhistas dos empregados domésticos precisam de uma aplicação eficaz e imediata.

Inicia-se a pesquisa tratando do contrato de trabalho num âmbito geral, esclarecendo sua definição, natureza jurídica, efeitos, requisitos, classificação e explicando a respeito do vínculo entre empregador e empregado.

Logo em seguida analisa sobre a modalidade de contrato de trabalho em regime de tempo parcial com suas peculiaridades e principais características. E ainda explica sobre o Contrato de Trabalho do Empregado Doméstico, tratando do direito individual do empregado doméstico, dos direitos trabalhistas ampliados pela Emenda Constitucional nº 72/2013 bem como a nova aplicação destes com a implementação da Lei Complementar 150/2015.

Por fim, como objeto da presente pesquisa, examina a flexibilização trabalhista no tocante à jornada de trabalho do empregado doméstico, analisando se o contrato de tempo parcial pode ser aplicado à empregada doméstica, como fica a situação diante do art. 3º da Lei 150/2015 e quais os resultados para o empregador e para o empregado doméstico.

2 CONTRATO DE TRABALHO

2.1 Definição

Segundo Maurício Godinho Delgado (2015), o contrato de trabalho pode ser definido como negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica, ou ente despersonificado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços. Faz definição também a respeito do contrato empregatício como sendo “acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços ä disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador”. (Godinho, 2015. p.543). Para esse tipo de conceito foi levado em consideração os elementos que compõe a relação empregatícia.

Portanto, contrato de trabalho é o negócio jurídico, que pode ser forma expressa ou tácita, entre o empregado (pessoa física) e o empregador (pessoa física ou jurídica), sob quais ficam estabelecidas condições de trabalho.

A CLT em seu artigo 442, caput, dispõe: “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente a relação de emprego. “

A CLT, portanto, define a relação entre empregador e empregado como contratual, assegurando ainda que o contrato de trabalho corresponde a uma relação de emprego.

Conforme Délio Maranhão *apud* Godinho (2015), o texto da CLT não traz a melhor técnica em relação as definições do contrato de trabalho. Ela não desvela os elementos integrantes do contrato empregatício, também estabelece uma relação incorreta entre os termos que são utilizados (em vez do contrato *corresponder* à relação de emprego, na verdade ele *propicia* o surgimento daquela relação), e ainda, o referido texto legal produz conflitos entre os termos (contrato/relação de emprego; relação de emprego/contrato).

2.2 Natureza Jurídica

Segundo a teoria contratualista, o contrato de trabalho tem natureza jurídica contratual, mesmo que seja na forma de contrato de adesão. Já na teoria anticontratualista, o empregado se incorpora na comunidade de trabalho sem a possibilidade de questionar a respeito das cláusulas contratuais, ficando subordinado, de forma estritamente profissional, sendo a empresa equiparada a uma instituição. (NASCIMENTO, 1976; MARTINS *apud* MARTINS, 2015)

Então, na corrente contratualista a relação entre o empregador e empregado é considerada uma forma de contrato na qual a vontade das partes é imprescindível para o vínculo jurídico. Já para a corrente anticontratualista, a empresa como forma de instituição tem um estatuto predefinido com condições de trabalho e, o empregador possui toda a autoridade sob as normativas.

Predomina-se o entendimento de que o contrato de trabalho tem natureza jurídica contratual, pois depende, exclusivamente, da manifestação de vontade das partes para a sua formação.

2.3 Efeitos

Como esclarece Amauri Mascaro Nascimento:

> Ninguém será empregado de outrem senão por sua própria vontade. Ninguém terá outrem como seu empregado senão quando for da sua

> vontade. Assim, mesmo se uma pessoa começar a trabalhar para outra sem que expressamente nada tenha sido combinado entre ambas, isso só será possível pela vontade ou pelo interesse das duas. (NASCIMENTO, 2001, p. 149).

Os efeitos do contrato de trabalho derivam do acordo entre as partes bem como da prestação de serviços. O ajuste de vontades produz os efeitos jurídicos e a eficácia só com a execução do trabalho.

2.4 Requisitos do Contrato de Trabalho

Para Sérgio Pinto Martins (2015), são requisitos de existência do contrato de trabalho: continuidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade, alteridade, comutatividade, bilateridade e consensualidade.

No tocante à continuidade, se reveste no aspecto de que o empregado deve prestar serviços de forma contínua, ou seja, não eventual, sucessiva. Presume-se, portanto, que o contrato de trabalho terá validade de tempo indeterminado.

Quanto à subordinação, para Adilson Bassalho Pereira, consiste no “âmago do fenômeno do emprego, aquilo que este tem de essencial. “ (PEREIRA, 1991.) Isto é, no contrato de trabalho é primordial que haja uma relação de subordinação, o empregado fica subordinado ao seu empregador.

Um dos outros requisitos do contrato de trabalho é a onerosidade, o empregado presta serviços e como contraprestação o empregador paga em forma de salário.

A respeito da pessoalidade, Delgado instrui a respeito:

> Trata-se de característica envolve uma única parte contratual- o empregado-, sendo estranha ao outro ente pactuante (no que tange ao empregador predomina, como se sabe, a impessoalidade, isto é a despersonalização de sua figura contratante). Enquanto o empregado é figura subjetivamente infungível no contexto do contrato de trabalho- sob pena de descaracterizar-se esse contrato- autoriza a ordem justrabalhista, em princípio, a plena fungibilidade da figura do empregador, que pode, assim, ser sucedido por outrem no contexto da mesma relação de emprego (Delgado, Maurício Godinho, 2015, p. 547).

O empregado não pode ser substituído por outra pessoa, portanto, o contrato é *intuitu personae.*

Na questão da alteridade, Sérgio Pinto Martins (2015), analisa como uma relação de trabalho em que o empregado não assume os riscos, podendo, até

mesmo, participar dos lucros da empresa, mas, nunca do prejuízo. Se estiver, por exemplo, prestando serviços para si ou por conta própria pode ficar configurado como um trabalho autônomo.

Portanto, o empregado se diferencia do trabalhador autônomo, pois neste último existe como característica a prestação de serviços por conta própria, com assunção dos seus próprios riscos.

Ainda segundo Martins, sobre a comutatividade e bilateralidade, cada dever do empregado corresponde a um dever do empregador, como exemplo temos : ao dever de prestar trabalho corresponde o dever do empregador de pagar o salário. Já no que diz respeito a consensualidade, decorre do fato de que ninguém será empregado ou empregador se não por vontade própria. (MARTINS, 2015)

2.5 Classificação

Conforme o art. 443 da CLT, o contrato de trabalho pode ser classificado quanto à forma: tácita ou expressa, verbal ou escrita, quanto à duração: por prazo indeterminado ou determinado.

No que diz respeito à forma, o contrato expresso é aquele em que a manifestação de vontades ocorre através de um documento escrito em que as condições são explanadas, geralmente, em CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social. Já o contrato tácito possui caráter informal e os acordos são feitos verbalmente. Quanto à duração, no contrato por prazo indeterminado, não há prazo para terminação do pacto laboral, diferentemente do contrato por prazo determinado, que é segundo a própria CLT: "o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada." (§ 1º do art. 443 da CLT). (MARTINS, 2015).

Quanto a jornada de trabalho, no contrato de tempo total, nos termos da Constituição Federal, art. 7º, XIII, a duração da jornada deverá ser de até 08 (oito) horas diárias e 44 horas semanais, já no contrato de tempo parcial o trabalhador presta serviços por 04 ou 05 horas diárias, não excedendo 25 (vinte e cinco) horas por semana, conforme estabelece o artigo 58-A da CLT.

3 CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

3.1 Definição

O artigo 58-A da CLT considera trabalho em regime parcial aquele cuja duração não exceda a 25 (vinte e cinco) horas semanais.

Conforme destaca Maurício Godinho Delgado, essa forma de regime não se aplica aos trabalhadores que tem jornada de trabalho reduzida por força normativa, como por exemplo os profissionais do setor de locução (radialistas), que tem jornada de trabalho de 05 horas. Nesta circunstancia, a jornada de trabalho é reduzida em razão do desgaste gerado pelo tipo de trabalho. (DELGADO, 2015.)

3.2 Características do Contrato de Trabalho em Regime Parcial

É importante destacar que nessa modalidade de contrato de trabalho empregado e empregador estabelecem, de acordo com as normas da CLT, a duração da jornada de trabalho, dias da semana da prestação de serviços, valor e forma de pagamento. No que se refere ao salário, dispõe o artigo 58-A, § 1º da CLT: "O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral".

Quanto aos intervalos, de acordo com o artigo 71, § 1º da CLT: "Não excedendo de 06 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar a 04 (quatro) horas".

A respeito do descanso semanal, a CLT em seu artigo 67 assegura a todo empregado o descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, devendo coincidir nos domingos. Fica estabelecida a escala de revezamento caso ocorra a exigência do trabalho aos domingos.

Uma particularidade do contrato de trabalho no regime de tempo parcial são as férias anuais, pois, de acordo com o artigo 130-A da CLT, no regime de tempo parcial, após período de 12 meses de vigência do contrato, as férias do empregado serão na seguinte proporção: nas jornadas de 22 até 25 horas, 18 dias corridos de férias; de 20 até 22 horas, 16 dias corridos de férias; de 15 até 20 horas, 14 dias corridos de férias; de 10 até 15 horas, 12 dias corridos de férias; se for superior a 05 horas até 10 horas, 10 dias corridos de férias; igual ou inferior a 05 horas, 08 dias corridos de férias.

Em relação às faltas injustificadas, dispõe o parágrafo único do artigo 130-A da CLT: "O empregado contrato sob o regime de tempo parcial que tiver mais de

sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade".

Ainda segundo o art. 59, § 4º, os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.

Quanto ao 13º salário, ele é calculado de acordo com a carga horária e salário recebido pelo empregado. (Artigo 7º, inciso VIII, da Constituição Federal/1988, Lei nº 4.090/62 e Lei nº 4.749/65).

Outra característica é em relação ao abono pecuniário, o §3º do art. 143 da CLT define que o abono pecuniário não se aplica aos trabalhadores sob regime de tempo parcial.

4 CONTRATO DE TRABALHO DO EMPREGADO DOMÉSTICO

4.1 Definição

A nova Lei Complementar 150/2015 conceitua o empregado doméstico como "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."

Temos como exemplo de empregados domésticos: o motorista, a arrumadeira, a cozinheira, etc.

Segundo Sergio Pinto Martins, o empregador doméstico não tem por intuito atividade lucrativa, pois é uma pessoa ou família que recebe a prestação de serviços do trabalhador. Destaca ainda que caso a pessoa ou família esteja desempenhando atividade que tenha fins lucrativos, o empregado será regido pela CLT, não sendo considerado doméstico.

"Os empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais são regidos pela CLT, desde que a serviço da administração do edifício e não de cada condômino em particular" (art. 1º da Lei nº 2.757 23/04/1956).

No artigo 1º da Lei 5.859/72, a natureza da prestação de serviços do empregado doméstico era contínua, mas, essa Lei não especificava como esse critério deveria ser determinado, com isso, surgia então várias polêmicas a respeito da natureza da prestação de serviços da chamada "diarista", se esse tipo de profissional presta ou não serviços de natureza contínua.

> Inexiste eventualidade na prestação de serviços de uma faxineira que vai toda semana, por longos anos, à residência da família, sempre nos mesmos dias da semana (...). A faxineira será, porém, considerada trabalhadora autônoma se por acaso escolher os dias da semana em que pretende trabalhar, mudando-os constantemente, de modo a casar o horário das outras residências onde trabalhe, mas sempre sob sua orientação e determinação própria. Nesse caso, ela trabalha por conta própria, explora economicamente em proveito próprio, sua força de trabalho. (MARTINS, 2015 p. 161).

A jurisprudência pátria, neste aspecto, adotava diferentes posicionamentos, como vemos:

> EMENTA: RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. TRABALHO DOMÉSTICO. CONTINUIDADE NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. DESCARACTERIZAÇÃO. O empregado doméstico é aquele que presta serviços de natureza contínua sem finalidade lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial, nos termos do que dispõe o artigo 1º da Lei nº 5.859/72. (TST - RR: 7795820115040122 779-58.2011.5.04.0122, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 18/09/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/09/2013);
> EMENTA: TRABALHADOR DOMÉSTICO. DIARISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITO DA CONTINUIDADE. As atividades desenvolvidas pela autora não tiveram caráter de continuidade, elemento indispensável à caracterização do vínculo doméstico. (TRT-1 - RO: 11213020105010432 RJ , Relator: Jose Nascimento Araujo Netto, Data de Julgamento: 21/03/2012, Primeira Turma, Data de Publicação: 2012-03-30);

Com a edição da Lei Complementar nº 150/2015, a Lei de nº 5.859/72 foi expressamente revogada pelo art. 46, e trouxe a regulamentação de novos direitos aos empregados domésticos trazidos pela EC 72/2013. Neste sentido, o legislador firmou o entendimento de que o trabalho doméstico é aquele executado por mais de 2 (dois) dias por semana, diferenciando então da figura da “diarista” pela falta da continuidade. A diarista, neste caso, seria visto como trabalho eventual. (ALENCAR, 2015).

4.2 Direitos Trabalhistas dos Domésticos

Antigamente os empregados domésticos não recebiam qualquer tipo de proteção jurídica do Direito do Trabalho, os trabalhadores prestavam serviços em troca de moradia e alimentação.

A CLT não incluía os empregados domésticos nas suas normas protetivas, permanecendo, por um longo período, sem direitos como salário mínimo e reconhecimento previdenciário. (MARTINS, 2015).

Desde 1930, a classe dos empregados domésticos lutava em busca de regulamentar a profissão, mas, somente em 1972 foi editada a Lei 5.859, que posteriormente foi regulamentada pelo Decreto nº 71885/73 e possibilitou direitos mínimos aos trabalhadores da classe. Com a edição da Emenda Constitucional nº 72 de 2013 os direitos dos trabalhadores domésticos foram ampliados. Com a Emenda Constitucional nº 72/2013, dispõe o artigo 7º parágrafo único da Constituição Federal de 1988:

> 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, 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 XXXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (CF /88)

Segundo Erica Siqueira, os direitos que não cabem discussão quanto à sua aplicação são: salário mínimo; irredutibilidade de salário, 13º salário, proteção ao salário, jornada de trabalho diária de 08 horas e semanal de 44 horas; repouso semanal remunerado, remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, de 50% à do normal; férias anuais remuneradas, licença gestante, licença paternidade, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, redução dos riscos inerentes ao trabalho; aposentadoria; reconhecimento das convenções e acordos coletivos; proibição de discriminação; proteção do trabalhador com deficiência e do menor. Esses direitos possuem aplicabilidade direta e imediata, ou seja, são direitos de eficácia plena e não dependem de normas disciplinadoras. (SIQUEIRA, 2015).

Ainda ressalta, que surgem discussões a partir da parte final do parágrafo, em que trata dos seguintes direitos: proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa com indenização compensatória; seguro desemprego nos casos de desemprego involuntário, fundo de garantia por tempo de serviço, remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, salário-família pago em razão do dependente o trabalhador de baixa renda, auxílio creche aos filhos e dependentes do trabalhador

de baixa renda e seguro acidente a cargo do empregador. Estes são considerados direitos de eficácia contida, pois dependem de regulamentação, seja por meio de decretos, leis, portarias, ou outros mecanismos para que possam ser exercidos. (SIQUEIRA, 2015).

De acordo com Roldan Alencar (2015), com a chegada da Lei complementar 150/2015 foram disciplinados vários direitos de forma semelhante à CLT, como: jornada de trabalho, hora extra, contrato em tempo parcial, registro de CTPS, intervalo intrajornada e extra jornada, INSS e FGTS. A jornada de trabalho foi fixada em 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, respeitando o limite de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, ainda podendo ser exercida em regime de 12X36 (12 horas seguidas de trabalho por 36 ininterruptas de descanso, respeitando os intervalos legais, conforme acordo entre as partes. Quanto a previsão das horas extras, a nova lei concedeu o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) à remuneração do serviço normal, estabelecendo também a obrigatoriedade no pagamento das primeiras 40 horas extras com a finalidade de inibir esse tipo de prática. As horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras poderão ser compensadas em até 01 (um) ano, caso não sejam compensadas, deverão ser remuneradas como horas-extra. No regime de tempo parcial o empregado também tem a possibilidade de realizar horas-extras, no entanto, deve obedecer o limite estabelecido de 01 (uma) hora diária e sua jornada de trabalho não deve ultrapassar 06 (seis) horas diárias.

No tocante aos intervalos, o empregado doméstico terá direito, no mínimo, de 01 (uma) diária para gozar do intervalo de descanso e refeição. Bruno Souza (2015) destaca a especificidade desta lei, pois, até mesmo os trabalhadores domésticos que residem em seu local de trabalho poderão usufruir desta previsão legal.

Outro direito adquirido pelos empregados domésticos é a indenização nos casos de demissão sem justa causa, o empregado terá direito à multa de 40% sobre os depósitos do FGTS. Além disso, outros direitos também foram adquiridos como: auxílio pré-escola, salário família, seguro contra acidentes de trabalho e ao seguro desemprego, estabilidade à empregada gestante, entre outros. (SOUZA, 2015).

Para o empregador, surge, por sua vez, o “simples doméstico“. Segundo Vandilo Brito, (2015): “É um regime unificado de pagamento dos tributos, contribuições e demais encargos do empregador doméstico. Foi a maneira que o

legislador encontrou para simplificar a vida do empregador, criando em uma única guia os recolhimentos de todos os tributos devidos pelo empregador e pelo empregado.” (BRITO, 2015)

O contrato por tempo determinado e as férias seguiram de acordo com as particularidades do trabalho doméstico. No contrato de tempo determinado o texto legal apresenta duas hipóteses, o contrato de experiência e a substituição de empregado afastado em férias ou gozo de licença maternidade. Já no caso das férias, está a figura do caseiro que pode continuar morando no local de trabalho, mesmo se estiver no usufruto de suas férias. Destaca também que as horas em que o trabalhador estiver na casa sem exercer suas atividades, fora da sua jornada de trabalho, não poderão ser contabilizadas como horas extras. (ALENCAR, 2015).

Afinal, as mudanças trazidas pela Lei 150/2015 geraram impactos tanto para empregadores quanto para empregados e proporcionaram uma igualdade de direitos entre os trabalhadores em geral e os trabalhadores domésticos.

5 FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS: APLICAÇÃO DO CONTRATO PARCIAL AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS.

A flexibilização das Leis trabalhistas aparece como uma forma de solucionar os problemas que surgem decorrentes do processo de globalização, do avanço da tecnologia e do sistema econômico. Consiste, dessa forma, na adaptação das normas trabalhistas diante das transformações sofridas pelo sistema econômico, possibilitando a diminuição do desemprego, pois, ao flexibilizar normas, como por exemplo jornadas de trabalho e salários, possibilita uma oportunidade aos que estão na condição do desemprego.

> A flexibilização possibilita que o contrato de trabalho seja disciplinado de forma diversa da qual já conhecemos, mediante o estímulo ao aumento da produtividade empresarial em detrimento dos direitos trabalhistas, contudo, as transformações que esta se propõe a introduzir no ordenamento jurídico provocariam profundas alterações em suas características fundamentais, em especial no que diz respeito ao seu caráter protetivo, pode ensejar ainda, a derrogação de algumas normas de ordem pública. (AGUIAR, 2014, p.2).

A nossa Constituição admite a flexibilização das normas trabalhistas, estabelecendo limites, condições e situações para criação das mesmas: redução

salarial (art. 7º, VI) e redução da jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV), medidas em que só poderão ser implementadas mediante negociação coletiva.

Como exemplo de medida flexibilizadora do nosso ordenamento jurídico temos o artigo 58-A da CLT- na qual permite que o empregado trabalhe em regime de tempo parcial (no máximo 25 horas semanais), recebendo o salário proporcional ao tempo trabalhado. Essa medida normalmente utilizada para trabalhadores comuns estava sendo aplicada aos trabalhadores domésticos, sendo esta aplicação objeto de estudo da presente pesquisa.

> Desse modo, o artigo 7º, a, da CLT, deve ser relido à luz das disposições introduzidas na Constituição Federal pela Emenda Constitucional nº. 72, e dessa releitura haverá de se concluir que os preceitos trazidos pela CLT e que servem para balizar as disposições constitucionais, pelo menos enquanto não houver norma específica que se refira aos domésticos, a estes serão aplicáveis, excepcionando-se, pois, a mencionada regra de exclusão que se encontra no art. 7º, a, da Consolidação.
> Pensamos, pois, que é perfeitamente possível contratar empregado doméstico para a prestação de trabalho em jornada não superior a 25 horas semanais e com salário mensal inferior ao valor do salário mínimo mensal, mas respeitado o valor do salário mínimo/hora. (DANTAS, 2013).

Como visto anteriormente, com a Lei Complementar 150/2015 foram disciplinados vários direitos como a jornada de trabalho, hora extra, intervalo de intrajornada e extrajornada e entre eles, está o contrato em tempo parcial, conforme dispõe o artigo 3º:

> Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais.
> § 1º O salário a ser pago ao empregado sob regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral.
> § 2º A duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a 1 (uma) hora diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, aplicando-se-lhe, ainda, o disposto nos §§ 2º e 3º do art. 2º, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias.
> § 3º Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:
> I - 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas;
> II - 16 (dezesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas;
> III - 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas;

> IV - 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;
> V - 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;
> VI - 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas.

Dessa forma, o empregador que deseja contratar uma empregada doméstica no regime de tempo parcial, deverá pagar o salário proporcional às horas trabalhadas, bem como, é ainda admissível a realização de 01 (uma) hora extra diária por parte do empregado, mediante acordo escrito. Há, portanto, uma nova implementação na possibilidade de realização de hora extra por parte do empregado doméstico, o que não ocorre no contrato de trabalho de tempo parcial do trabalhador comum como já visto anteriormente.

Com a aplicação do contrato parcial, é claramente possível que o empregador contrate o empregado doméstico para a prestação de trabalho em jornada não superior a 25 horas semanais, com salario mensal inferior ao salário mínimo, de acordo com o valor do salário mínimo/hora. Por exemplo, contratando um empregado para trabalhar 22 horas semanais, o pagamento do seu salário corresponderia à metade do salário mínimo integral, tendo em vista que sua jornada de trabalho é metade da jornada integral de 44 horas semanais. Para realizar esse tipo de contratação é indispensável que seja obedecido os limites impostos do art. 3º §2º e §3º.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das inúmeras mudanças que ocorrem no cenário dos trabalhadores domésticos, os direitos conquistados pela categoria, sem dúvida, representam um grande progresso no âmbito social. Junto com esses novos direitos, surgem, consequentemente, repercussões acerca dos novos encargos que os empregadores terão que arcar, podendo com isso proporcionar um menor índice na contratação de novos empregados.

Na análise do presente artigo, foram estudados os aspectos gerais do contrato de trabalho, o contrato de trabalho do empregado doméstico, principalmente no tocante aos novos direitos dos empregados domésticos

introduzidos pela Emenda Constitucional nº 72/2013 e regulamentado pela Lei Complementar nº 150/2015, o contrato de trabalho a tempo parcial e suas características e, por fim, a flexibilização quanto à aplicação desta espécie de contrato ao empregado doméstico ao longo dos anos e atualmente com a nova disposição do artigo 3º da Lei Complementar nº 150/2015.

Esclareceu que a empregada doméstica pode ser contratada pelo regime de tempo parcial e que a própria Lei já regulamentou este tipo de contrato, acabando com as discussões a respeito da figura da diarista ou faxineira visto que nesta última falta a característica da continuidade, sendo esta de natureza eventual. Para que se possa aplicar esse tipo de jornada é preciso um maior controle por parte do empregador nos horários e frequência deste empregado para que fique caracterizado a habitualidade, inerente aos trabalhadores domésticos. Com o contrato de trabalho a tempo parcial, o empregado, por sua vez, também recebe de forma proporcional às horas trabalhadas, o salário, bem como os demais direitos como por exemplo as férias.

Para finalizar, com essas novas regulamentações, o legislador procurou trazer segurança jurídica e mais reconhecimento à classe, mas, mesmo assim, ainda falta a regulamentação de outros direitos para a categoria que com o tempo certamente irão de vir.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, Maria Herika Ivo. Flexibilização das leis trabalhistas. Alternativa à crise de desemprego?.**Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 4182, 13 dez. 2014. Disponível em:<http://jus.com.br/artigos/31250>. Acesso em: 01 nov. 2015

ALENCAR, Roldan. Análise da Lei complementar nº 150/2015 e o novo paradigma do empregado doméstico no Brasil. **Jus Navigandi**, Teresina, ago. 2015. Disponível em: <**http://jus.com.br/artigos/41907/analise-da-lei-complementar-n-150-2015-e-o-novo-paradigma-do-empregado-domestico-no-brasil>** Acesso em: 01 nov. 2015

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Brasília 4 out. 1988. Disponível em:<**http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm** > Acesso em: 01 nov. 2015

BRASIL. Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. **Diário Oficial da União,** Brasília, DF, 26 jul. 1962. Disponível em: <**http://www.portaltributario.com.br/legislacao/l4090.htm**>. Acesso em: 01 nov. 2015

BRASIL. Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 ago. 2015. Disponível em: < **http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4749.htm >** Acesso em: 01 nov. 2015

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 set. 2001. Disponível em:< **http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm** >. Acesso em 01 nov. 2015

BRASIL. Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 dez. 1972. Disponível em: < **http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm** Acesso em: 01 nov. 2015

BRASIL. Lei Complemenar n.º 150, de 1º de junho de 2015. **Diário Oficial da União,** Brasília, DF, 2 jun. 2015. Disponível em: <**http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>** Acesso em: 01 nov. 2015

BRASIL. Lei nº 2.757, de 23 de abril de 1956. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1 maio 1941. Disponível em: < **http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L2757.htm** >. Acesso em: 01 nov. 2015

BRITO, Vandilo. Simples Doméstico: entenda de maneira fácil. **Jus Brasil**, [S.I.], 11 jun. 2015. Disponível em: < http://vandilobrito.jusbrasil.com.br/artigos/196257905/simples-domestico-entenda-de-maneira-facil >. Acesso em: 01 nov. 2015.

Contrato de Trabalho a Tempo Parcial : Considerações. **Informanet**, [S.I]., [2013]. Disponível em: <http://www.informanet.com.br/Prodinfo/boletim/2013/trabalhista/contrato_trabalho_tempo_parcial_24_2013.html >. Acesso em: 01 nov. 2015

DANTAS, Aldemiro. Contratação de doméstico em regime de tempo parcial e salário proporcional. **Jus Brasil**, [S.I.], 11 nov. 2013. Disponível em: <**http://aldemirodantas.jusbrasil.com.br/artigos/121935817/contratacao-de-domestico-em-regime-de-tempo-parcial-e-salario-proporcional>** Acesso em: 01 nov. 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito**, 14.ed. São Paulo: LTr, 2015.

Empregado doméstico. **Manual do empregado doméstico**, [S.l.], [entre 2005-2015]. Disponível em: <**http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/empregado_domestico.htm**>. Acesso em: 06 nov. 2015

FERREIRA, Clara Maria Carneiro. O conceito de empregado doméstico: abrangência, caracterização e divergências. **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF , 20 ago. 2013. Disponível em: < http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,o-conceito-de-empregado-domestico-abrangencia-caracterizacao-e-divergencias,44839.html > Acesso em: 15 out. 2015

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**, 31.ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINS, Adalberto. **Manual Didático de Direito do Trabalho**, 5ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 14.ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo :LTr, 2001.

OLIVEIRA, E. N. S. Emprego doméstico: a evolução e as mudanças trazidas pela emenda constitucional nº 72/2013**. Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 3987, 1 jun. 2014. Disponível em: < **http://jus.com.br/artigos/28054/emprego-domestico-a-evolucao-e-as-mudancas-trazidas-pela-emenda-constitucional-n-72-2013**>. Acesso em: 08 out. 2015

PEREIRA, Adilson Bassalho. **A Subordinação como Objeto do Contrato de Emprego.** São Paulo: LTr, 1991.

SOUZA, Bruno. LC 150/15 (trabalho doméstico): novidades e efeitos sobre a sociedade e o Judiciário. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 20, n. 4439, 27 ago. 2015. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/42120>. Acesso em: 6 nov. 2015.

SALGADO, Gisele Mascarelli. A Flexibilização Jurídica da Jornada de Trabalho. **Universo Jurídico**, Juiz de Fora, ano XI, 26 de mar. de 2009. Disponivel em: < http://uj.novaprolink.com.br/doutrina/6147/a_flexibilizacao_juridica_da_jornada_de_trabalho >. Acesso em: 07 de nov. de 2015.

FLEXIBILIZATION OF LABOR STANDARDS: The implementation of the part-time contract to the domestic servant.

ABSTRACT

This article provides an analysis regarding the implementation of the part-time contract to the domestic servant throughout time, from when there was no regulation for this kind of right up to its effective regulation under the new changes brought by the execution of the Complementary Law No. 150/2015. It also highlights the consequences generated for both the employer and the employee on this new type of contract. The discussed theme was based on doctrinal and jurisprudential research, divided into chapters dealing with the employment contract analysis on a general level, the employment contract on part-time basis, the domestic worker employment contract, and finally, the application of part-time contract to domestic servants. This study, aims to clarify how this new form of domestic servants working hours is, and the effects that it brings to the labour scene.

Keywords: Domestic servant. Employment contract. Part-time contract