

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

Leticia Borges Possamai

**Lei Complementar N° 150: A Regulamentação Jurídica Dos Empregados
Domésticos E Sua Equiparação Aos Demais Trabalhadores Brasileiros**

DOURADOS-MS

ABRIL DE 2016

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

Leticia Borges Possamai

**Lei Complementar N° 150: A Regulamentação Jurídica Dos Empregados Domésticos E
Sua Equiparação Aos Demais Trabalhadores Brasileiros**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora da Universidade Federal da Grande Dourados, Faculdade de Direito e Relações Internacionais, como pré-requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Mestre Gassen Zaki Gebara.

DOURADOS-MS

ABRIL DE 2016

ATA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
FACULDADE DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS

UF
GD

ATA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Aos quinze dias do mês de Abril de 2016, compareceu para defesa pública do Trabalho de Conclusão de Curso, requisito obrigatório para a obtenção do título de Bacharel em Direito o (a) aluno (a) **Leticia Borges Possamai** tendo como título "*Lei Complementar nº 150: A Regulamentação Jurídica dos Empregados Domésticos e sua Equiparação aos Demais Trabalhadores Brasileiros*".

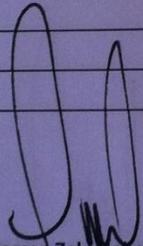
Constituíram a Banca Examinadora os professores Me. Gassen Zaki Gebara (orientador), Me. Adilson Josemar Phul (examinador) e o Me. Tiago Botelho Resende (examinador).

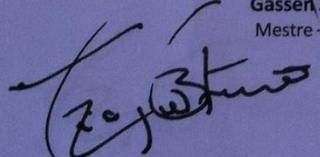
Após a apresentação e as observações dos membros da banca avaliadora, o trabalho foi considerado (a) aprovado.

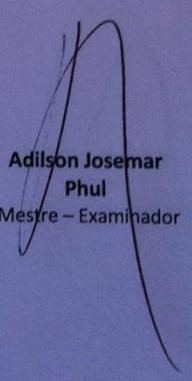
Por nada mais terem a declarar, assinam a presente Ata.

Observações: _____

Assinaturas:


Gassen Zaki Gebara
Mestre – Orientador


Tiago Resende
Botelho
Mestre – Examinador


Adilson Josemar
Phul
Mestre – Examinador

FICHA CATALOGRÁFICA

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP).

P856l Possamai, Leticia Borges

Lei complementar nº 150: a regulamentação jurídica dos empregados domésticos e sua equiparação aos demais trabalhadores brasileiros / Leticia Borges Possamai -- Dourados: UFGD, 2016.

25f. : il. ; 30 cm.

Orientador: Gassen Zaki Gebara

TCC (graduação em Direito) - Faculdade de Direito e Relações Internacionais, Universidade Federal da Grande Dourados.

Inclui bibliografia

1. Direito do Trabalho. 2. Empregado doméstico. 3. Lei complementar nº 150.. I. Título.

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

©Direitos reservados. Permitido a reprodução parcial desde que citada a fonte.

CONFIRMAÇÃO DE ENVIO À REVISTA PARA PUBLICAÇÃO

RE: Artigo para publicação



Revistajuridica [Adicionar aos contatos](#) 17:14 ▶

Para: Leticia Borges Possamai ▼

Prezada Letícia, boa tarde.

Acusamos o recebimento do artigo encaminhado à Revista Jurídica Unigran. O mesmo será submetido à avaliação cega por pares que decidirão sobre sua publicação ou não. Assim, enquanto aguardamos os pareceres, pedimos não seja o memo submetido a outra revista.

Att. Conselho Editorial

----- Mensagem Original -----

De: "Leticia Borges Possamai" <leticia_possamai@hotmail.com>

Para: "Revistajuridica" <revistajuridica@unigran.br>

Assunto: RE: Artigo para publicação

Data: 05/05/16 13:48

Boa tarde,

reencaminho o artigo, agora editado de acordo com as normas da revista.

Grata, Leticia.

**LEI COMPLEMENTAR N° 150: A REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA DOS
EMPREGADOS DOMÉSTICOS E SUA EQUIPARAÇÃO AOS DEMAIS
TRABALHADORES BRASILEIROS**

Complementary Law n° 150: The legal regulation of domestic employees and their
assimilation to the others Brazilian workers.

Leticia Borges Possamai¹

RESUMO: Este artigo trata da Lei Complementar n° 150, que regulamenta a situação jurídica dos empregados domésticos, após a sua equiparação aos demais trabalhadores brasileiros pela Emenda Constitucional n° 72/2013. Em pouco mais de um século, houve uma tímida evolução da legislação pátria para a garantia de direitos a esses trabalhadores, demonstrando assim o desprestígio e desvalorizações sociais que a sociedade dispensa a esses. Dessa forma, a análise é construída a fim demonstrar quais normas prevalecem desiguais entre a categoria e os empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho e, quais normas foram aplicadas de forma isonômica pela Lei específica.

Palavras-chaves: Direito do Trabalho; Empregado Doméstico; Lei Complementar n° 150.

ABSTRACT: This article deals with the Complementary Law n° 150, which regulates the legal situation of domestic workers, after their equivalence to other Brazilian workers by Constitutional Amendment n° 72/2013. In just over a century, there was a timid evolution of Brazilian legislation to guarantee the rights of these workers, thereby demonstrating the prestige and social devaluations that society dispenses to these. In this way, the analysis constructed is in order to demonstrate which standards prevail unequal to the category and the employees covered by the Consolidation of Labor Laws, and which standards were applied in isonomic form by specific law.

Keywords: Labor Law; Domestic Workers; Complementary Law n° 150.

¹ Acadêmica do 10° Semestre de Direito da Faculdade de Direito e Relações Internacionais da Universidade Federal da Grande Dourados - UFGD.

SUMÁRIO: Introdução; 1- Progressão Histórica do Trabalho Doméstico no Brasil; 2- Análise sobre a lei complementar nº 150 e a equiparação dos empregados domésticos aos demais trabalhadores brasileiros; 3 - Principais dissonâncias impostas pela lei à categoria dos empregados domésticos; Considerações Finais; Referências Bibliográficas.

INTRODUÇÃO

Esse artigo científico tem a finalidade de abordar a nova Lei dos Empregados Domésticos, Lei Complementar nº 150, promulgada em 2015. Seu objetivo específico é analisar a nova Lei a fim de constatar se houve a equiparação da situação jurídica e social, dos trabalhadores domésticos com os demais trabalhadores rurais e urbanos brasileiros e ainda, exibir um estudo acerca das mudanças apresentadas pelo texto da Lei.

O trabalho doméstico tem a mesma significância e importância de qualquer outra modalidade de labor, e emprega, de acordo com a estatística do Governo Brasileiro, cerca de seis milhões e setecentas mil mulheres no Brasil.

No que concerne a metodologia usada, essa é essencialmente bibliográfica, sendo que a pesquisa foi realizada através de consulta a doutrina especializada, artigos científicos, legislação pertinente e sítios eletrônicos.

O texto abaixo divide-se em dois capítulos, no primeiro há toda a progressão histórica do trabalho doméstico no país, desde os tempos da abolição da escravatura até os dias atuais, relatando cada uma das conquistas no ramo.

Já, no segundo capítulo, é feita a análise da letra da Lei, para que se possa compreender um pouco mais da novidade legislativa no âmbito do trabalho doméstico brasileiro e, buscar as diferenças e consonâncias entre o empregado regido por essa e aquele regido pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

1 PROGRESSÃO HISTÓRICA DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

A palavra “trabalho” vem do latim *tripalium*, uma técnica de tortura que usava um instrumento com três paus fincados no chão, onde o torturado era preso e, por vezes, empalado até a morte. Desde os escritos bíblicos até o feudalismo, o trabalho era considerado um castigo,

algo indigno e desonroso, desta forma, apenas os escravos e as classes sociais mais baixas o faziam².

No Brasil, o trabalho doméstico se iniciou no período da escravidão, sendo desempenhado por crianças, mulheres e homens africanos, que tinham extensas jornadas de trabalho e recebiam em troca apenas um local para as escassas horas de descanso e miseráveis pratos de comida.

Com a promulgação da Lei Áurea, em 1888, os escravos abolidos adquiriram direitos e deveres inerentes aos cidadãos da época, e muitos continuaram a trabalhar nas fazendas de cana-de-açúcar e nas casas dos senhores de engenho, uma vez que não tinham para onde ir, trocando sua remuneração mísera por um lugar para dormir e algo para comer, mascarando assim as características ainda existentes de trabalho escravo³.

Como não havia legislação específica para o trabalho doméstico, aplicava-se o Código Civil de 1916, no que dispunha sobre a locação de serviços. Em 1923, entrou em vigor o Decreto nº 16.107, regulamentando o serviço doméstico e especificando quais seriam esses trabalhadores⁴.

Já em 1941, com a promulgação do Decreto-lei nº 3.078, o empregado doméstico foi definido juridicamente como sendo aquele que presta serviços em residências particulares mediante remuneração. O decreto-lei também assegurou o direito a aviso-prévio de oito dias, caso provasse seis meses de trabalho, rescisão do contrato pelo empregado em caso de atentado à sua honra ou integridade física, ou caso ocorresse a mora salarial ou falta de ambiente higiênico, de alimentação e habitação por conta do empregador, tendo direito a oito dias de indenização⁵.

Com a Consolidação das Leis do Trabalho, que entrou em vigor em 1943, as várias normas esparsas sobre Direito do Trabalho foram sistematizadas e agrupadas, sendo consolidadas na CLT, porém isso não trouxe nada novo no âmbito do empregado doméstico,

² MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2013, p. 3-4.

³ ROSE, Dayane. Trabalho Doméstico no Brasil: Os avanços trazidos pela Lei Complementar 150/15. Disponível em <http://dayanerose.jusbrasil.com.br/artigos/206890453/trabalho-domestico-no-brasil-os-avancos-trazidos-pela-lei-complementar-150-15>.

⁴ *Ibidem*, p. 157.

⁵ *Ibidem*, p. 157.

dessa forma, o art. 7º, “a”, do dispositivo deixou expressa a não aplicação da CLT nessas relações⁶:

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, **não se aplicam**:

a) **aos empregados domésticos**, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;

Assim, após três décadas da promulgação da CLT, surgiu em 1972 a Lei nº 5.859, regulamentada posteriormente pelo Decreto nº 71.885/73, conceituando empregado doméstico como “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas”⁷ e regulamentando alguns direitos destes, como férias anuais remuneradas de vinte úteis após cada período de doze meses trabalhados (art. 2º, § 3º da referida Lei) e a Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como benefícios previdenciários, sendo segurados obrigatórios do regime de previdência social.

Após o advento da Constituição Federal, no ano de 1988, os empregados domésticos conquistaram os direitos à salário mínimo, irredutibilidade de salário, repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, décimo terceiro salário, licença maternidade, aposentadoria, férias anuais remuneradas, com pelo menos, um terço a mais do salário normal, consagrados na Carta da República.

Percebe-se, dessa forma, que a Lei Maior do Estado Brasileiro é garantista, no que tange aos direitos do Trabalhador, porém, esta dispensou um tratamento desigual aos empregados domésticos, não lhes atribuindo os direitos assegurados aos trabalhadores urbanos e rurais, tratando-os, dessa forma, como uma subcategoria de segunda classe.

Já no ano de 2001, a Lei 10.208, trouxe em seu texto a garantia ao direito de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e seguro-desemprego para a categoria, desde que, mediante o requerimento do empregador.

Mais tarde, a Lei 11.324 de 19 de julho de 2006, altera o texto da lei 5.859/72, expandindo os direitos dos empregados domésticos e lhes garantindo a vedação de descontos salariais por fornecimento de alimentos, vestuário, moradia ou higiene (art. 2º A, caput, da Lei

⁶ *Ibidem*, p. 157.

⁷ BRASIL. Lei nº 5.859 de 11 de dezembro de 1972. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm>

nº 5.859/72), férias anuais remuneradas de trinta dias úteis após cada período de doze meses trabalhados, com remuneração acrescida em pelo menos 1/3 (um terço) do salário normal (art. 2º A, § 3º da referida Lei), e a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante desde à confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, sendo vedada sua dispensa arbitrária ou sem justa causa (art. 4º A, do citado dispositivo legal)⁸.

Pode-se observar, a partir da progressão histórica das normas trabalhistas, que a desvalorização e o descaso com o trabalho doméstico no Brasil estão presentes desde a abolição da escravidão, em 1888, e que, ainda em 1988, ano da promulgação da atual Constituição Federal, poucas coisas mudaram, ou seja, em 100 anos, as conquistas de direitos para os empregados domésticos ocorreu de forma vagarosa, refletindo dessa forma seu desprestígio e desvalorização perante a sociedade e seu pouco reconhecimento governamental. Atualmente, a relação de trabalho doméstico é um fenômeno que, no mundo todo, continua as relações de hierarquia baseadas no gênero, raça, etnia, nacionalidade ou classe social.

Por esse motivo, diante da nova constituição, tinha-se o momento ideal para a equiparação dos trabalhadores domésticos aos demais trabalhadores, através do seu art. 7º, que descreve um rol com trinta e quatro direitos sociais aos trabalhadores rurais e urbanos do país, porém, a Assembleia Constituinte de 1987 optou por estender apenas nove desses direitos à categoria dos empregados domésticos.

A partir de 2003, o Brasil tem mostrado maior preocupação com a categoria, assim, o governo adotou medidas para garantir direitos aos trabalhadores domésticos, criando dessa forma, programas de elevação de escolaridade e qualificação profissional, além de reforçar medidas de estímulo à formalização desses trabalhadores.⁹

Além disso, no mês de julho de 2011, delegados de governo, empregadores e trabalhadores que estavam presentes na 100ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho (OIT), adotaram novas normas de direito internacional do trabalho, objetivando a melhoria de condições de trabalho aos empregados domésticos. Dessa forma, ficou previsto que estes trabalhadores tenham os mesmos direitos básicos dos demais. Com isso, o Brasil precisou se adaptar às normas da convenção, assegurando à referida categoria a fixação de jornada de

⁸ Senado Federal. Parecer da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania na Proposta de Emenda Constitucional nº 66/2012. Disponível em < <http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/109761>>

⁹ OIT. Trabalho doméstico no Brasil: rumo ao reconhecimento institucional. Brasília: 2010. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/trabalho-dom%C3%A9stico-no-brasil-rumo-ao-reconhecimento-institucional>>

trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, remuneração do trabalho noturno superior ao trabalho diurno e acréscimo na remuneração de horas extraordinárias em, no mínimo, cinquenta por cento à do normal¹⁰.

Para que a legislação interna estivesse de acordo com a norma internacional, foi promulgada em 26 de março de 2013, a Emenda à Constituição n° 72, alterando o parágrafo único do art. 7° da Carta Magna, que passou a vigorar com a seguinte redação:

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.

Por consequência, alguns dos novos direitos que foram assegurados aos empregados domésticos pela Emenda citada, são normas constitucionais de eficácia plena, ou seja, tem aplicação imediata, sem que seja necessária qualquer regulamentação posterior. Esses direitos encontram-se nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII¹¹ do referido art. 7° do texto constitucional,

¹⁰ Senado Federal. Parecer n° 102, de 2013, da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, sobre a Proposta de Emenda à Constituição n° 66 de 2012. Disponível em <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/109761>>

¹¹ Art. 7° São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1°)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

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

XXIV - aposentadoria;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

dispondo sobre garantia de salário mínimo e irredutibilidade salarial, fixação da duração da jornada de trabalho, adicional de horas extras, redução de riscos inerentes ao trabalho, proibição de discriminação salarial, de exercício ou função, proibição de trabalho noturno ao menor de dezoito anos ou de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, aviso-prévio, aposentadoria e licença paternidade.

Porém, para a aplicação dos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, que tratam sobre a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, seguro-desemprego, fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS), remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, salário-família, assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas e seguro contra acidentes de trabalho, faz-se necessário, de acordo com o texto da EC 72/2013, que “sejam atendidas as obrigações estabelecidas em lei”, tornando-os dessa forma, normas de eficácia limitada, havendo assim, a necessidade da existência de uma norma infraconstitucional que regulamente sua aplicabilidade, que não se dará de forma imediata, e que observe as especificidades do trabalho doméstico.

Nota-se, de forma bastante clara, que a emenda à constituição nº 72, de 2013, trouxe para o nosso ordenamento jurídico uma equiparação entre o trabalhador doméstico e os demais trabalhadores urbanos e rurais brasileiros, corrigindo, dessa forma, o tratamento legislativo desigual dispensado à categoria por mais de 100 (cem) anos.

Com o propósito de regulamentar a EC 72/2013, entrou em vigor em 02 de junho de 2015, a Lei Complementar nº 150, a chamada Lei dos empregados domésticos. Essa, trouxe novidades legislativas para a categoria, supriu dúvidas que surgiram com a PEC das empregadas, e revogou a Lei 5.859/72, antiga lei dos domésticos. Passaremos, a seguir, a analisar o texto da Lei, em busca das mudanças legislativas que agora se aplicam à categoria.

2 ANÁLISE SOBRE A LEI COMPLEMENTAR Nº 150 E A EQUIPARAÇÃO DO EMPREGADOS DOMÉSTICOS AOS DEMAIS TRABALHADORES BRASILEIROS

No nosso país, é comum haver disposições legais específicas para certas categorias profissionais, como é o caso da duração especial da jornada de trabalho dos bancários, regulamentada pelos arts. 224 a 226 da CLT, ou dos professores, presente nos arts. 317 a 323

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

do mesmo dispositivo, entre outras. Dessa forma, os trabalhadores domésticos não são a única categoria a ter normas próprias que se aplicam apenas a sua relação de emprego.

Em regra, ao editar uma norma que regula uma categoria exclusiva, o legislador pretende garantir maior proteção àqueles trabalhadores, normalmente isso se dá por conta das maiores especificidades da demanda de trabalho destes. Além de assegurar maior amparo aos empregados domésticos, a elaboração da Lei Complementar n° 150 se fez necessária também, como já dito anteriormente, para dar eficácia plena a alguns dispositivos da EC 72/2013.

Com isso, a LC 150/2015 afasta a incidência da CLT aos empregados domésticos, por ser norma mais específica, sendo admitida sua aplicação apenas nos casos onde a lei em questão é omissa.

De acordo com o relator do Projeto de Lei n° 224/2013 (que resultou na LC 150/2015), Senador Romero Jucá, a proposição da lei se justificou pela necessidade de se conferir ao empregado doméstico o seu devido reconhecimento, eliminando assim quaisquer distinções entre ele e os demais trabalhadores do país. Além disso, de acordo com o Senador, externa-se a preocupação em observar as peculiaridades do trabalho doméstico e o notório traço de personalidade na relação firmada entre empregado e empregador, por ser prestado nas residências do povo brasileiro¹².

Dessa forma, a LC 150/2015, em seu art. 1° traz o conceito de empregados doméstico, há quem a Lei se aplicará, definindo-os 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”, sendo assim, a lei não se aplica as diaristas, que são aquelas trabalhadoras contratadas para realizarem serviços domésticos por no máximo dois dias na semana. Com isso, a nova lei pôs fim a controvérsia jurisprudencial e doutrinária a respeito da quantidade necessária de dias trabalhados semanalmente para a caracterização de vínculo empregatício.

É importante destacar que a lei veda a contratação de menores de dezoito anos para o exercício do ofício doméstico, pois essa é uma determinação da Convenção n° 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o que nos leva a entender que a lei em questão

¹² Senado Federal. Parecer n° , de 2013, da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, o Projeto de Lei do Senado n° 224, de 2013 – Complementar, que *dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico, e dá outras providências*. Disponível <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/113104>>

tem também como objetivo fazer com que o Brasil se adapte juridicamente às normas internacionais, em relação ao trabalho doméstico.

Como já se aplicava desde a promulgação da EC 72/2013, ficou novamente estabelecido que a jornada de trabalho desta categoria não excederá oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, e, para regular essa jornada, passou a ser obrigatório o registro dos horários trabalhados, seja de forma manual ou mecânico, sendo permitido, mediante acordo escrito entre as partes, o regime de compensação de horas, assim como ocorre com os demais trabalhadores¹³. De acordo com a LC 150/2015, a remuneração da hora extraordinária será acrescida de, no mínimo, cinquenta por cento do valor da hora normal, direito este que foi estendido aos trabalhadores domésticos, também pela já referida Emenda Constitucional, devendo ser considerada hora extra aquela que exceder quarenta e quatro horas semanais.

Ainda, o trabalho realizado em domingos ou feriados, que não for compensado, deverá ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal (art. 2º, § 8º da Lei Complementar nº 150).

Caso seja instituído o regime de compensação de horas, o excesso de horas trabalhadas em um dia pode ser compensado no outro dia, no que se referem as quarentas primeiras horas extraordinárias mensais trabalhadas. Também está previsto na lei analisada, que essas primeiras quarenta horas extras podem ser deduzidas em caso de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado durante o mês. Nessas duas hipóteses não haverá o pagamento pelas horas extraordinárias trabalhadas, podendo apenas ser levadas em consideração as horas trabalhadas no mesmo mês em que ocorrerem (art. 2º, § 4º e 5º, I e II da LC 150/2015). Dessa forma, estabeleceu-se um limite de horas para que se fizesse a dedução ou compensação, assim, o legislador pretendeu preservar a remuneração mensal do trabalhador.

À vista disso, as horas extraordinárias que ultrapassarem o limite de quarenta horas mensais, somente poderão ser compensadas ou deduzidas em outro mês, diferente daquele trabalhado, dentro do período máximo de um ano.

Nas hipóteses de rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido a total compensação ou dedução das horas extras trabalhadas, de acordo com a norma ora em exame,

¹³ CALCINI, Ricardo Souza. Uma visão geral sobre a nova lei dos empregados domésticos. Disponível em <<http://www.espacovital.com.br/publicacao-31739-uma-visao-geral-sobre-a-nova-lei-dos-empregados-domesticos>>

o empregado terá direito ao pagamento integral do saldo de horas extraordinária restantes, que será calculada sobre o valor remuneração no momento da rescisão do contrato.¹⁴

Posto isto, sobre o empregado que more no local de trabalho, não serão computadas como horas trabalhadas as horas não trabalhadas, feriados, domingos livres e tempo de repouso desses trabalhadores e, mesmo que em período de férias, esses podem repousar normalmente em seu local de trabalho, não ensejando então horas extras. Também não há horas extras no regime especial do empregado que labore durante doze horas por dia e descanse por trinta e seis horas ininterruptas, sendo que devem ser observados os intervalos para alimentação e descanso e ainda, para que essa jornada de trabalho vigore, faz-se necessário um acordo prévio escrito entre empregado e empregador (art. 2º, § 7º e art. 10 da Lei Complementar nº 150).

Nesses casos onde o empregado doméstico mora na residência em que trabalha, a lei proíbe o empregador de efetuar descontos salariais por despesas com moradia, assim como por fornecimento de alimentação, vestuário e higiene, e nos casos de viagens com transporte, hospedagem e alimentação. Caso o empregado tenha moradia em residência distinta de onde preste seus serviços, é possível que haja descontos com moradia, desde que mediante acordo expresso entre as partes.

Continuando a análise, para que haja dispensa ou rescisão indireta do contrato dos empregados, a lei estudada trouxe um rol taxativo de motivos que as ensejem, afastando dessa forma a aplicação dos arts. 482 e 483 da Consolidação das Leis do Trabalho. Sendo assim, para que essa se faça, deve-se analisar o disposto no art. 27 da LC 150/2015¹⁵.

¹⁴ PORTELA, Airton. Comentários à lei Complementar nº 150/2015: "a lei das domésticas" (lei dos trabalhadores domésticos). Disponível em <http://www.acessoadireito.com.br/2015/06/comentarios-lei-complementar-n-1502015_68.html>

¹⁵ Art. 27. Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei:

- I - submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado;
- II - prática de ato de improbidade;
- III - incontinência de conduta ou mau procedimento;
- IV - condenação criminal do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- V - desídia no desempenho das respectivas funções;
- VI - embriaguez habitual ou em serviço;
- VII - (VETADO);
- VIII - ato de indisciplina ou de insubordinação;
- IX - abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 (trinta) dias corridos;
- X - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas em serviço contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

A nova lei também dispôs a respeito de empregados que eventualmente acompanhem seu empregador em viagens, assim, são consideradas horas trabalhadas apenas aquelas em que houve efetiva prestação de serviços, sendo que as horas extraordinárias poderão ser compensadas conforme já anteriormente discorrido no presente artigo. Para que ocorra esse acompanhamento em viagens, deve haver a existência de prévio acordo entre as partes, e a remuneração-hora do serviço em viagem é acrescida de, no mínimo, vinte e cinco por cento do valor da hora normal trabalhada (art. 11, §1º e 2º da LC 150/2015).

Pode-se afirmar, pelo abordado até o presente momento, que tudo aquilo que sai da rotina normal de labor do obreiro deve ser previamente acordado entre as partes, na maior parte das vezes por meio de acordo escrito, dessa forma, a lei visa proteger o trabalhador da vontade arbitrária de seu empregador, vez que esse é a parte hipossuficiente da relação de emprego.

De acordo com o art. 21 da lei abordada, “é devida a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)”, assim, o empregador deverá recolher o correspondente à 8% (oito por cento) do salário do empregado para este fundo.

Foi instituído, também pela lei, o Simples Domésticos, que faz alusão ao Simples das micro e pequenas empresas, onde o empregador doméstico recolherá todos os seus tributos em apenas uma taxa, o que torna mais fácil o recolhimento de tributos por este. Deve-se então recolher o Simples Doméstico, nos valores de 8% (oito por cento) de contribuição previdenciária do empregador e entre 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de contribuição previdenciária do empregado (essa última descontada do salário do obreiro). Recolhe-se também 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para o financiamento de seguro contra acidentes de trabalho e 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a

XI - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador doméstico ou sua família, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

XII - prática constante de jogos de azar.

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

I - o empregador exigir serviços superiores às forças do empregado doméstico, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;

II - o empregado doméstico for tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante;

III - o empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável;

IV - o empregador não cumprir as obrigações do contrato;

V - o empregador ou sua família praticar, contra o empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama;

VI - o empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

VII - o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.

remuneração devida, para o pagamento da indenização compensatória de perda de emprego sem justa causa ou por culpa do empregador. Essa indenização difere-se da multa do art. 18 da Lei nº 8.036/90 (Lei do FGTS), que é aplicado aos demais trabalhadores brasileiros, que determina multa de 40% (quarenta por cento) do FGTS em casos de rescisão do contrato por parte do empregador. Caso a dispensa do empregado doméstico se dê por justa causa ou por outro motivo alheio à culpa do patrão, quem movimenta esse montante depositado (3,2% ao mês) é o próprio empregador. No caso de culpa recíproca, metade do valor será movimentado pelo empregado e a outra metade pelo empregador. Caso a remuneração seja alcançada pelo Imposto de Renda, cabe ao empregador recolhe-lo (art. 22, §1º e 2º e art. 34, I, II, III, IV e IV da LC 150/2015).

Como qualquer outro contrato de trabalho, para os obreiros domésticos, esse pode ser verbal ou escrito, na forma expressa ou tácita, não tendo, assim, forma definida. Em regra, o contrato vigorará por prazo indeterminado, até que uma das partes ponha fim à relação.

A nova Lei dos empregados domésticos, em seu art. 4º dispõe as hipóteses de contratação temporária de trabalhadores domésticos, podendo ocorrer na hipótese de (I) Contrato de experiência, que assim como funciona para os demais trabalhadores, não pode ultrapassar o período de 90 (noventa) dias, podendo ser prorrogado por uma vez, desde que dentro desse limite imposto, pois, caso ultrapasse o limite de dias estipulado pela lei, esse contrato passa a vigorar como contrato de trabalho por tempo indeterminado; (II) “para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso” (art. 4º, II da LC 150/2015), nesses casos, o contrato de trabalho temporário tem sua duração limitada até o término do evento que lhe deu motivo, sendo que deve ser obedecido o limite máximo de 2 (dois) anos para sua vigência.

Assim como ocorre com os demais empregados, em ambas as hipóteses de contrato temporário, se o empregador rescindir o contrato antes do prazo estipulado para seu término, sem justa causa, deverá pagar ao empregado, a título de indenização, o valor da metade da remuneração a qual este teria direito caso o contrato seguisse seu término pactuado. Por outro lado, caso o empregado rompa a relação contratual antes do termo final do contrato, sem justa causa, esse deverá indenizar o empregador, em um valor que não poderá exceder aquela que lhe seria paga em condição similar. Em ambos os casos, não se faz necessário o cumprimento de aviso- prévio.

Já a respeito do trabalho noturno, a Lei Complementar nº 150, disciplina a matéria em seu art. 14 e parágrafos, estipulando que se considera noturno o labor realizado entre as 22 (vinte e duas horas) de um dia, até as 5 (cinco) horas do dia subsequente. Observa-se dessa forma, que o horário definido pela lei específica é o mesmo horário noturno já vigente para os demais trabalhadores urbanos e, assim como ocorre com estes, também para o empregado doméstico a hora noturna possui apenas 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. A remuneração do trabalho noturno é acrescida de 20% (vinte por cento) do valor da remuneração normal do trabalhador e, nos casos em que o trabalhador é contratado exclusivamente para esse período de serviço, o acréscimo deve ser calculado sobre o salário e anotado na CTPS.

Além disso, o intervalo interjornada é de no mínimo 11 (onze) horas ininterruptas para descanso e o repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, são devidos à categoria doméstica, da mesma forma que às demais categorias trabalhistas. Assim como as férias anuais remuneradas, que são concedidas no período de 30 (trinta) dias, acrescidas de 1/3 (um terço) do salário normal, após o período de 12 (doze) meses trabalhados, para a pessoa ou família e seu gozo poderá ser fracionado em até dois períodos, desde que um deles seja, necessariamente, de 14 (quatorze) dias corridos (arts. 15, 16, 17 da LC 150/2015).

No que diz respeito ao aviso-prévio, a novidade está na proporcionalidade desse instituto que, de acordo com a lei em pauta, deve ser concedido em 30 (trinta) dias para o trabalhador que conte com até 1 (um) ano de serviço para o mesmo empregador, sendo que, será acrescido de 3 (três) dias por ano de serviço prestado ao mesmo empregador, podendo esse acréscimo chegar ao tempo máximo de 60 (sessenta) dias, totalizando assim até 90 (noventa) dias de aviso-prévio (art. 23, §1º e 2º).

A nova lei também estabelece, ao empregado doméstico, o direito ao recebimento do salário-família, que é um valor adicional no salário do obreiro, por cada filho que esse tenha com idade inferior 14 (quatorze) anos. Caso o empregado perceba salário de valor até R\$1.089,72 (mil e oitenta e nove reais e setenta e dois centavos) o valor do salário-família corresponderá a R\$26,20 (vinte e seis reais e vinte centavos) por cada filho menor de 14 (quatorze) anos que tiver. Este acréscimo deve ser pago pelo empregador juntamente com o salário do obreiro, devendo, após, compensar tal quantia perante o órgão de previdência social.

Outra garantia previdenciária instituída pela nova lei é o auxílio-acidente, que assegura ao empregado doméstico que sofra algum acidente de caráter trabalhista, a proteção da estabilidade provisória de emprego pelo período de 12 (doze) meses, além de lhe conceder o direito a receber o benefício auxílio-doença acidentário nesses casos¹⁶. Esse auxílio deve ser recolhido mensalmente pelo empregador, sobre o valor da remuneração do empregado, conforme já disposto neste artigo.

Outro novo aspecto que a lei contém, em seu art. 46, é a revogação do inciso I do artigo 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, que tinha a seguinte redação:

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

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

Dessa forma não há mais possibilidade de penhora do bem de família, ou seja, de imóvel residencial próprio do casal ou da entidade familiar para que sejam adimplidos créditos de natureza trabalhistas.

Ainda, a lei institui a criação do REDOM - Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos. Através dele, é possível o parcelamento dos débitos com o INSS, reduzindo assim 100% (cem por cento) das multas e dos encargos advocatícios e legais e 60% (sessenta por cento) dos juros. O parcelamento se dará em até 120 (cento e vinte) vezes, com prestação mínima no valor de R\$ 100,00 (cem reais), trazendo assim uma facilidade à categoria dos trabalhadores domésticos. O não pagamento de três parcelas consecutivas, após notificado o sujeito passivo, implicará na rescisão imediata do contrato, dispõe a Lei (Capítulo IV da LC 150/2015).

Por fim, a lei trata sobre a fiscalização do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do domicílio do empregador, que será realizado por Auditor-Fiscal do Trabalho, sempre havendo agendamento e entendimentos prévios entre o empregador e a fiscalização, de acordo com o art. 44 da Lei Complementar nº 150.

¹⁶ CALCINI, Ricardo Souza. Uma visão geral sobre a nova lei dos empregados domésticos. Disponível em <<http://www.espacovital.com.br/publicacao-31739-uma-visao-geral-sobre-a-nova-lei-dos-empregados-domesticos>>

3 PRINCIPAIS DISSONÂNCIAS IMPOSTAS PELA LEI À CATEGORIA DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

Como visto até agora, a Lei Complementar n° 150 tem como objetivo aproximar o tratamento dispensado aqueles que prestam labor doméstico ao do resto dos trabalhadores do país, porém, neste tópico, trataremos dos pontos onde a lei abordada acaba por tratar a categoria em questão de modo díspar.

Sobre o intervalo mínimo para refeição e descanso, a Lei dos empregados domésticos, em seu art. 13, obriga a concessão desse, pelo período entre uma e duas horas, porém dá a opção dos empregadores e empregados pactuarem sua redução a 30 (trinta) minutos, mediante acordo escrito prévio.

Isso posto, temos na Súmula n° 437, item II, do TST, a importância do intervalo para refeição e descanso, que constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, não podendo ser, este intervalo, menor que uma hora para aqueles trabalhadores (demais trabalhadores rurais e urbanos, não se aplicando aos empregados domésticos) que laboram mais de seis horas em sua jornada, sendo que cláusula de acordo ou convenção coletiva que suprima ou reduza este intervalo é inválida, expõe a supracitada Súmula.

Há, neste ponto da Lei, uma dissonância entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores do país, pois é expressamente proibida a redução do intervalo para refeição e descanso dos demais trabalhadores em menos de uma hora, sendo que, caso esse não seja concedido ou seja reduzido, o empregador é obrigado ao pagamento do período correspondente com acréscimo de cinquenta por cento do valor da hora normal, possuindo essa remuneração natureza salarial.

Como dito anteriormente, em se tratando de trabalhadores domésticos, a LC 150/2013, permitiu essa redução do intervalo para refeição e descanso em meia hora, sem necessidade de acréscimo salarial, devendo apenas haver prévio acordo escrito entre as partes. Dessa forma, foi dispensado tratamento desigual para essa categoria. Mesmo que tal possibilidade constitua uma demanda de ambas as partes, e que o empregado doméstico acredite ser mais vantajoso gozar de apenas meia hora de intervalo pois isso anteciparia o horário de término de sua jornada de trabalho, gozar o intervalo de refeição e descanso é uma medida necessária aos trabalhadores, pois visa a recuperação de energias do empregado, e o objetivo desse intervalo concentra-se, essencialmente, em torno de considerações de saúde e segurança do trabalho, e da preservação da higidez física e mental do trabalhador ao longo da prestação

diária de serviços¹⁷. De acordo com Sergio Pinto Martins (2013, p. 600), “será o intervalo concedido para o trabalhador poder alimentar-se ou descansar, recompondo seu organismo para que possa continuar a jornada de trabalho”.

Questiona-se, a partir dessa análise, se é justo aos trabalhadores domésticos gozarem de uma pausa de apenas meia hora, enquanto demais trabalhadores que prestam atividades de limpeza a empresas, e dessa forma não são caracterizados como domésticos, mas desempenham de igual modo serviços de faxina, têm direito à pausa entre uma a duas horas para descanso. Não há motivos para que haja tratamento divergente entre eles, porém a nova lei o institui.

Outro direito previsto na EC 72/2013 e agora regulamentado pela Lei discutida, é o seguro-desemprego, dessa forma, o empregado doméstico que for dispensado sem justa causa receberá o valor de 1 (um) salário-mínimo vigente por, no máximo, 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada¹⁸.

Porém, esse dispositivo da lei específica trata o trabalhador doméstico em patamar desigual, se comparado aos demais trabalhadores do país, uma vez que esses percebem o benefício calculado sobre o valor de sua remuneração efetiva recebida nos últimos três meses da relação de emprego e podem gozar deste benefício pelo período de até cinco meses. Dessa maneira, ao limitar o valor e diminuir o tempo deste provento, o legislador acaba por prejudicar a categoria doméstica.

Dessa forma, analisamos que esses dispositivos são aqueles que mais ferem a igualdade almejada com a formulação da EC 72/2013 e posteriormente, a LC 150/2015.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde o tempo da abolição da escravidão, os empregados domésticos sofrem com a discriminação e com o tratamento desigual a eles dispensados social e juridicamente, dessa forma, pouco a pouco foram surgindo direitos para a categoria, após mais de 100 anos de lutas.

¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2011, p. 891.

¹⁸ Art. 26. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, na forma da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de 1 (um) salário mínimo, por um período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada.

Finalmente, no ano de 2015, foi editada a Lei que regulamenta a profissão e enfim foram esses obreiros equiparados aos demais trabalhadores urbanos e rurais da República Federativa do Brasil, mesmo que com pequenas diferenças em razão das especificidades da atividade.

A Lei Complementar nº 150 traz para o cenário jurídico e social do país novas normas acerca de um antigo ofício, que todos os nacionais conhecem e já presenciaram de alguma forma e que afeta diretamente a família e o lar dos brasileiros.

Serão necessárias mudanças nas casas do Brasil, para que haja adequações a norma, que veio garantir o fim da longa discriminação que sofriam esses trabalhadores.

Porém, mesmo com os avanços que a nova Lei trouxe aos direitos dos empregados domésticos, alguns dispositivos da referida ainda falham na tentativa de equiparação desses com os demais trabalhadores da nação.

Ainda, com o aumento de direitos, aumentou-se também a onerosidade para que o patrão, que não visa lucro algum, mantenha dentro de casa essa espécie de empregado, o que pode gerar mais informalidades no ofício e, junto ao cenário de crise econômica que sofre o país, pode ocorrer também o aumento dos índices de desemprego desse grupo específico de laboriosos.

Apesar disso, a LC 150/2015 conseguiu afastar dos empregados domésticos os resquícios da época da escravidão, o que caracteriza um progresso para a nossa legislação pátria.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CALCINI, Ricardo Souza. **Uma visão geral sobre a nova lei dos empregados domésticos.** Disponível em < <http://www.espacovital.com.br/publicacao-31739-uma-visao-geral-sobre-a-nova-lei-dos-empregados-domesticos>>

CASSAR, Vólia Bomfim, (abril/2013). **Os novos direitos da empregada doméstica.** Revista LTr. Legislação do trabalho, 77 (4), 411-418.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2011, p. 891.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** São Paulo: Atlas, 2013, p. 3-4.

SENADO FEDERAL. **Parecer da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania na Proposta de Emenda Constitucional nº 66/2012.** Disponível em < <http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/109761>>

OIT. **Trabalho doméstico no Brasil: rumo ao reconhecimento institucional**. Brasília: 2010. Disponível em: <http://www.oit.org.br/content/trabalho-dom%C3%A9stico-no-brasil-rumo-ao-reconhecimento-institucional>

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do trabalho doméstico**. São Paulo: Ltr, 2011, p. 50-51.

PORTELA, Airton. **Comentários à lei Complementar nº 150/2015: "a lei das domésticas" (lei dos trabalhadores domésticos)**. Disponível em

<http://www.aceessoadireito.com.br/2015/06/comentarios-lei-complementar-n-1502015_68.html>

ROSE, Dayane. **Trabalho Doméstico no Brasil: Os avanços trazidos pela Lei Complementar 150/15**. Disponível em

<<http://dayanerosse.jusbrasil.com.br/artigos/206890453/trabalho-domestico-no-brasil-os-avancos-trazidos-pela-lei-complementar-150-15>>.

SENADO FEDERAL. **Parecer nº 102, de 2013**, da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, sobre a Proposta de Emenda à Constituição nº 66 de 2012. Disponível em <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/109761>>

SENADO FEDERAL. **Parecer nº , de 2013**, da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, o Projeto de Lei do Senado nº 224, de 2013 – Complementar, que *dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico, e dá outras providências*. Disponível <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/113104>>

FORMAS DA REVISTA JURÍDICA UNIGRAN

A Revista Jurídica Unigran é um periódico científico, na versão impressa e na versão online, com periodicidade semestral, aberto à colaboração e participação da comunidade interna e externa. Publica artigos científicos inéditos, resenhas críticas, jurisprudências comentadas e informações referentes à Ciência do Direito, além de uma seção com artigos de autores convidados. Os documentos enviados como "artigos científicos inéditos", são submetidos à dupla avaliação cega, protegendo-se a identidade dos autores quando da avaliação pelo Conselho Editorial e Científico ou de pareceristas ad hoc. Seus autores deverão concordar com a cedência dos direitos autorais a essa Revista.

Os exemplares físicos são enviados às bibliotecas das principais faculdades de direito solicitando permuta; a versão eletrônica, publicada no site http://www.unigran.br/revista_juridica/, pode ser integralmente consultada de forma livre e gratuita. A Revista remeterá, gratuitamente, a seus autores, três exemplares do número em que forem publicados.

Solicita-se observar as instruções a seguir para o preparo dos trabalhos:

1. Endereço para envio dos artigos: exclusivamente via eletrônica para o e-mail: revistajuridica@unigran.br.

2. Os originais devem ser encaminhados completos, definitivamente revistos, com um mínimo de 10 e um máximo de 15 páginas, digitadas em espaço 1,5 entre as linhas. Recomenda-se o uso de caracteres Times New Roman, tamanho 12. Somente em casos especiais serão aceitos trabalhos com maior número de laudas. Os títulos das seções devem ser em maiúsculas, numerados sequencialmente, destacados com negrito. Não se recomenda subdivisões excessivas dos títulos das Seções.

3. A estrutura dos trabalhos deve obedecer à seguinte ordem:

Título (e subtítulo, se houver). Deve estar de acordo com o conteúdo do trabalho.

Autor(es). Logo abaixo do título, apresentar nome(s) do(s) autor(es) por extenso, sem abreviaturas. Com numeração, colocado logo após o nome completo do autor ou autores, remeter a uma nota de rodapé, relativa às informações referentes às instituições a que pertence(m) e às qualificações, títulos, cargos ou outros atributos do(s) autor(es). O Orientador, co-orientador de Trabalhos de Graduação, Dissertações e Teses passam a ser co-autores em textos originados destes trabalhos.

Resumo. Com o máximo de 250 palavras, o resumo deve apresentar o objeto estudado, seu objetivo e a metodologia adotada, apresentando os resultados, conclusões ou reflexões sobre o tema, de modo que o leitor possa avaliar o conteúdo do texto.

Abstract. Versão do resumo para a língua Inglesa. Caso o trabalho seja escrito em Inglês, o Abstract deverá ser traduzido para o Português (Resumo).

Palavras-chave (Keywords). Apresentar duas a cinco palavras-chave sobre o tema.

Texto. Deve ser distribuído de acordo com as características próprias de cada trabalho. De um modo geral, contém: 1. INTRODUÇÃO; 2. DESENVOLVIMENTO; 3. CONSIDERAÇÕES FINAIS; 4. REFERÊNCIAS.

4. Citações, referências e figuras:

Citações. As citações textuais até três linhas, devem ser colocadas entre aspas. As citações textuais longas (mais de três linhas) devem constituir um parágrafo independente, apresentadas em bloco. As menções a autores no decorrer do texto devem subordinar-se ao esquema numérico (referência de rodapé), com a primeira referência completa e as demais podem vir abreviadas (op. cit. p. ou Ibidem, p.).

Referências. Elas devem ser apresentadas ao final do trabalho, em ordem alfabética de sobrenome do(s) autor(es), como nos seguintes exemplos:

a) Livro: SOBRENOME, Nome. Título da Obra. Local de publicação: Editora, data.

Exemplo:

PÉCORA, Alcir. Problemas de Redação. 4 ed. São Paulo: Martins Fontes, 1992.

b) Capítulo de Livro: SOBRENOME, Nome. Título do capítulo. In: SOBRENOME, Nome (org.). Título do Livro, Local de publicação: Editora, data. Página inicial-final.

c) Artigo de periódico: SOBRENOME, Nome. Título do artigo. Título do periódico, local de publicação, volume do periódico, número do fascículo, página inicial-página final, mês(es).ano.

Exemplo:

ALMEIDA JÚNIOR, Mário. A economia brasileira. Revista Brasileira de Economia, São Paulo, v. 11, n.1, p.26-28, jan./ fev.1995.

d) Teses e Dissertações: Sobrenome, nome. Título da Dissertação (ou tese). Local. Número de páginas (Categoria, grau e área de concentração). Instituição em que foi defendida. Data.

Exemplo:

BARCELOS, M.F.P. Ensaio tecnológico, bioquímico e sensorial de soja e guandu enlatados no estádio verde e maturação de colheita. 1998. 160 f. Tese (Doutorado em Nutrição) - Faculdade de Engenharia de Alimentos, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

e) Outros: Consultar as Normas da ABNT para Referências Bibliográficas.

Figuras. As Figuras (desenhos, gráficos, ilustrações, fotos) e tabelas devem apresentar boa qualidade e serem acompanhados de legendas breves e claras. As figuras devem ser numeradas sequencialmente com números arábicos e iniciadas pelo termo Figura, devendo ficar na parte inferior da figura. Exemplo: Figura 4 - Gráfico de controle de custo. No caso das tabelas, elas também devem ser numeradas sequencialmente, com números arábicos, e colocadas na parte superior da tabela. Exemplo: Tabela 5 - Cronograma da Pesquisa. No caso de fotografias, desenho artístico, mapas, etc., estes devem ser de boa qualidade e em preto e branco.

5. Em separado, colocar os dados do autor: a) O título do trabalho; b) Nome, sobrenome do autor e instituição a qual pertence o autor; c) Nome e endereço da instituição onde o trabalho foi realizado (Departamento, Universidade, Cidade- Estado, País); d) Endereço para contato do autor responsável (telefone, e-mail, fax); e) Carta de submissão (modelo em anexo) preenchida.

A cada edição, o Conselho Editorial selecionará, dentre os trabalhos considerados favoráveis para publicação, aqueles que serão publicados imediatamente. Os não selecionados serão novamente apreciados na ocasião das edições seguintes.

6. Os conteúdos e os pontos de vista expressos nos textos são de responsabilidade de seus autores e não representam necessariamente as posições do Corpo Editorial da Revista de Direito da Faculdade de Direito- UNIGRAN.

7. O Conselho Editorial se reserva o direito de introduzir alterações nos originais, com o objetivo de manter a homogeneidade e a qualidade da publicação, respeitando, porém, o estilo e a opinião dos autores. Os textos que não apresentarem as normas estipuladas para publicação, notadamente as de formatação das referências, NÃO serão avaliados.

8. Cessão de Direitos Autorais e Endereços. Juntamente com o trabalho, deverá ser enviado, assinado, o Termo de Autorização de Publicação e Declaração 216 Revista Jurídica UNIGRAN. Dourados, MS | v. 16 | n. 31 | Jan./Jun. 2014. de Cessão Gratuita de Direitos autorais (disponível on line) bem como o endereço completo de um dos autores para

correspondência. Os trabalhos deverão ser enviados exclusivamente para o endereço eletrônico: revistajuridica@unigran.br.

UNIGRAN - Centro Universitário de Dourados.
Rua Balbina de Matos, 2121
79.824-900 - Dourados - Mato Grosso do Sul - MS.