

**FACULDADE TRÊS PONTAS – FATEPS**

**DIREITO**

**JEAN REIS DA SILVA**

**EMPREGADOS DOMÉSTICOS: A busca pela igualdade e dignidade do trabalho  
através da atual legislação**

**Três Pontas**

**2016**

**JEAN REIS DA SILVA**

**EMPREGADOS DOMÉSTICOS: A busca pela igualdade e dignidade do trabalho  
através da atual legislação**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Faculdade Três Pontas – FATEPS como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharelado em Direito sob orientação do Prof. Esp. Wallace de Souza Paiva Gomes.

**Três Pontas**

**2016**

**JEAN REIS DA SILVA**

**EMPREGADOS DOMÉSTICOS: A busca pela igualdade e dignidade do trabalho  
através da atual legislação**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da  
Faculdade Três Pontas – FATEPS, como pré-requisito  
para obtenção do grau de Bacharelado em Direito pela  
Banca examinadora composta pelos membros ...

Aprovado em        /        /

---

Prof. Orientador. Esp. Wallace de Souza Paiva Gomes

---

Prof. (Me.) (Ma.) (Esp.) (Dr.) Nome do professor

---

Prof. (Me.) (Ma.) (Esp.) (Dr.) Nome do professor

OBS.:

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a todos que de alguma forma contribuíram para que fosse possível a conclusão do curso de direito. Não é um caminho fácil e, sem apoio, jamais seria possível alcançar esse objetivo.

Agradeço especialmente aos colegas de classe pelo companheirismo de sempre e também aos professores pelos ensinamentos que são tesouros que vou carregar para sempre.

Obrigado!

*“É a dedicação ao trabalho que distingue um indivíduo de outro; não acredito em talentos.”*

Euryclides de Jesus Zerbini

## RESUMO

O presente trabalho tem como objeto a exposição da atual situação jurídica e social dos empregados domésticos no Brasil, diante das atuais alterações legislativas realizadas pela Emenda Constitucional 72 de 2013 e, principalmente, sua regulamentação realizada pela Lei Complementar 150 de 2015, a chamada de Lei do Trabalho Doméstico. O trabalho procura demonstrar quem são, tecnicamente, os empregados domésticos, quais as características que norteiam essa relação empregatícia, demonstrando que o trabalho doméstico não está atrelado ao tipo de função que é desempenhado, mas sim, aos elementos fáticos-jurídicos presentes na relação entre empregador e empregado. A pesquisa demonstra ainda a longa evolução normativa, resultado de muita luta da classe contra a exclusão jurídica que perdurou por anos, até os atuais diplomas legais que têm como objetivo garantir aos domésticos, igualdade com os demais trabalhadores, dignidade e valor social ao trabalho. Demonstra ainda as principais inovações trazidas pela Lei Complementar 150/2015, não só em relação aos empregados domésticos, mas também novidades ainda não dispostas no Direito do Trabalho Brasileiro. Embora a nova legislação tenha sofrido grandes críticas o trabalho pretende demonstrar, de maneira construtiva que, em que pese os pontos negativos, os empregados domésticos não poderiam viver à margem dos direitos trabalhista, sendo injustificável qualquer discriminação que pudesse ocorrer com esses trabalhadores.

**Palavras-chave: Empregado doméstico, origem, lei complementar 150, exclusão jurídica, inclusão jurídica, evolução, dignidade, igualdade, família, âmbito residencial, finalidade não lucrativa dos serviços, continuidade.**

## **ABSTRACT**

This work has as object the exhibition of the current legal and social situation of domestic workers in Brazil, under the current legislative changes made by the Constitutional Amendment 72 of 2013, and especially its regulation performed by Complementary Law 150 of 2015, the Law call of domestic work. The work seeks to show who they are, technically, domestic employees, which characteristics that guide this employment relationship, showing that domestic work is not tied to the type of role that is played but, the factual and legal elements in the relationship between employer and employee. The research also demonstrates the long evolution rules, the result of long struggle of class against the legal exclusion that has lasted for years until the current legislation which aim to ensure the domestic, equality with other workers, dignity and social value to work. also shows the main innovations introduced by Complementary Law 150/2015, not only in relation to domestic workers, but news has not arranged in the Law of the Brazilian Labor. Although new legislation has undergone major critical work aims to demonstrate in a constructive way, despite the negatives, the domestics could not live on the margins of the labor rights, and unjustifiable discrimination that could occur with these workers.

**Keywords: domestic employee, origin, complementary law 150, legal exclusion, including legal, development, dignity, equality, family, residential area, non-profit purpose of the services, continuity.**

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>2 CONCEITO DE EMPREGADO DOMÉSTICO.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1 Caracterização do Empregado Doméstico.....</b>	<b>13</b>
2.1.1 Requisitos Gerais do Empregado Doméstico.....	13
2.1.1.1 Pessoa física.....	13
2.1.1.2 Pessoaalidade.....	14
2.1.1.3 Onerosidade.....	15
2.1.1.4 Subordinação.....	15
2.1.1.5 Continuidade.....	15
2.1.2 Requisitos Especiais do Emprego Doméstico.....	18
2.1.2.1 Finalidade não lucrativa do serviço.....	18
2.1.2.2 Prestação laboral à pessoa ou família.....	21
2.1.2.3 Âmbito residencial da prestação do serviço.....	23
<b>3 ASPECTOS HISTÓRICOS DO SERVIÇO DOMÉSTICO DO BRASIL.....</b>	<b>26</b>
<b>3.1 Evolução do Direito Trabalhista do Empregado Doméstico no Brasil.....</b>	<b>27</b>
3.1.1 Fase de Exclusão Jurídica.....	28
3.1.2 Fase de Inclusão Jurídica.....	29
3.1.2.1 A lei n 5859/1972.....	30
3.1.2.2 Legislação do Vale transporte.....	31
3.1.2.3 Constituição Federal de 1988.....	31
3.1.2.4 Lei n 10.208/2001.....	33
3.1.2.5 Lei n 11.324/2006.....	34
3.1.2.6 Emenda constitucional 72/2013.....	36
3.1.2.7 Lei n 12.964/2014.....	40
3.1.2.8 Lei Complementar 150/2015.....	40
<b>4 A LEI COMPLEMENTAR 150/2015 E AS PRINCIPAIS MUDANÇAS NOS DIREITOS TRABALHISTAS DOS DOMÉSTICOS.....</b>	<b>42</b>
<b>4.1 O Contrato de Trabalho dos Domésticos.....</b>	<b>42</b>
4.1.1 Limite etário para prestação de serviços.....	43

4.1.2 Jornada de trabalho.....	43
4.1.2.1 Duração normal do trabalho.....	43
4.1.2.2 Intervalo intrajornada e intervalo interjornada.....	44
4.1.2.3 Trabalho noturno.....	45
4.1.2.4 Compensação de horas - Banco de horas.....	46
4.1.2.5 Jornada 12x36.....	48
4.1.2.6 Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos e descanso remunerado em feriados.....	48
4.1.2.7 Período de descanso para o empregado doméstico que mora no local de trabalho.....	50
4.1.2.8 Regime de tempo parcial.....	51
4.1.3 Contatos por prazo determinado.....	53
4.1.4 Serviço doméstico ao acompanhar o empregador em viagem.....	55
4.1.5 Férias.....	56
4.1.6 Descontos salariais.....	58
4.1.7 Fontes legais subsidiárias dos trabalhadores domésticos.....	59
4.1.8 Justas causas.....	60
4.1.9 Fundo de garantia do tempo de serviço – FGTS.....	62
4.1.10 Seguro-desemprego.....	64
<b>4.2 Da Impenhorabilidade do Bem de Família.....</b>	<b>66</b>
<b>4.3 Previdência Social.....</b>	<b>67</b>
4.3.1 Legislação previdenciária e tributária.....	67
<b>4.3 Simples Doméstico.....</b>	<b>68</b>
<b>5 CONSEQUÊNCIAS DA NOVA LEGISLAÇÃO DOMÉSTICA.....</b>	<b>70</b>
<b>6 CONCLUSÃO.....</b>	<b>76</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>79</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Esta monografia tem como objetivo principal o estudo da situação sócio-jurídica dos trabalhadores domésticos no Brasil, sob o prisma da recente Lei Complementar 150/2015, norma regulamentadora da Emenda Constitucional 72/2013. Será objeto do estudo as principais disposições do novo diploma legal, além dos possíveis resultados dela decorrentes.

O primeiro capítulo deste trabalho, versa sobre o conceito de empregado doméstico e sua caracterização. Busca demonstrar em que situações o trabalhador será considerado, tecnicamente, empregado doméstico. Para isso, é necessário demonstrar os elementos que necessariamente precisam estar presentes na relação jurídica para que aquele trabalhador seja considerado trabalhador doméstico, ou não. Assim, aborda-se os elementos que caracterizam os empregados de modo geral, como subordinação, onerosidade, pessoalidade, bem como aqueles específicos dos empregados domésticos, como a finalidade não lucrativa dos serviços e o âmbito residencial da prestação dos serviços.

Pretende-se ainda demonstrar que, empregado doméstico, não se trata apenas daquelas pessoas que trabalham com faxina, limpeza, jardinagem, etc. Fica claro que emprego doméstico não está vinculado à atividade em que é prestada, mas sim às características presentes na relação de emprego. Portanto, poderão ser considerados empregados domésticos aqueles que exercem as mais variadas funções, como, por exemplo, enfermeiros, médicos, motoristas, pilotos de aeronaves, dentre outros.

Para que seja compreendida a atual situação do doméstico brasileiro, é necessário observar o histórico dessa classe de trabalhadores. O Brasil é o país com maior número de empregados domésticos do mundo, sendo a maioria mulheres negras. Os serviços domésticos eram considerados desonrosos sendo, por esse motivo, destinados aos escravos. Os aspectos históricos dos empregados domésticos, serão demonstrados no segundo capítulo deste trabalho.

Os empregados domésticos viveram por muito tempo à margem da legislação trabalhista brasileira, não contando com qualquer norma jurídica que pudessem protegê-los ou garantir-lhes o mínimo de dignidade no trabalho. O objetivo aqui é demonstrar a longa luta pela garantia de direitos fundamentais e sociais aos domésticos, através da evolução das leis

no ordenamento jurídico brasileiro. Foram longos anos para que se alcançasse o mínimo de igualdade com os demais trabalhadores do país.

Embora gradativamente alcançava-se novos direitos para a classe doméstica, as normas ostentavam caráter discriminatório em relação aos trabalhadores. Isso pelo fato da cultura escravagista, que consideravam os serviços doméstico inferior aos demais.

Em busca de garantir aos domésticos igualdade e dignidade no trabalho, a Emenda Constitucional 72/2013, juntamente com a Lei Complementar 150/2015, normas mais recentes que regram o trabalho doméstico, tiveram papel fundamental para alcançar esses objetivos.

Passa-se então ao estudo da Lei Complementar 150/2015, que se encontra no terceiro capítulo deste estudo. A referida norma alcançou o ponto mais alto, até então, da integração trabalhista dos domésticos, regulamentando os direitos sociais básicos dos domésticos como a duração do trabalho, o regime de compensação, jornada “12x36”, regime de tempo parcial, intervalos, horas extras, férias, FGTS, previdência social, dentre outros.

A Lei cuida ainda de regram situações específicas que podem ocorrer no âmbito do trabalho doméstico, tais como, o controle da jornada para os empregados que residem no local de trabalho, bem como, das férias gozadas também no local de trabalho por coincidir com sua residência. Trata das possíveis faltas que decorrem desse tipo de trabalho como, por exemplo, submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado, ensejando, inclusive, a resolução do contrato por justa causa.

De outro lado é previsto na lei atos faltosos do empregador que ensejam a rescisão indireta do contrato de trabalho como, por exemplo, a violência doméstica. Nota-se a preocupação da lei em proteger os empregados, uma vez que esse tipo de violência pode ser mascarada pelo fato dos trabalhos serem prestados em âmbito residencial.

Visto a história da classe doméstica em busca de direitos trabalhistas até que se alcançasse o ponto mais alto de integração, trazida pela Lei Complementar 150/2015, a pesquisa, em seu último capítulo, busca demonstrar as suas possíveis implicações.

Em que pese a intenção da norma em trazer igualdade e dignidade no trabalho aos domésticos, a nova legislação sofreu fortes críticas, que sustentam que empregados domésticos não devem ter o mesmo tratamento daqueles que trabalham sob o regime celetista.

A grande discussão gira em torno de que o contrato de trabalho se tornara excessivamente oneroso ao empregador doméstico, podendo assim gerar desemprego, aumento do trabalho informal e diminuição da procura por trabalhadores domésticos que dependem desses serviços para a sua subsistência.

Há também críticas no sentido de que a Lei Complementar 150/2015 trouxe diferenças mínimas, desnecessárias e injustificáveis para os trabalhadores domésticos como se verifica, por exemplo, no seguro-desemprego diferenciado à classe.

O interesse pelo tema surge primeiramente pela afeição ao Direito do Trabalho, que tem como princípio basilar a proteção ao trabalhador, por se tratar da parte mais fraca da relação de emprego, sendo papel do direito o equilíbrio entre patrões e empregados. Outrossim, buscou-se dentro do Direito do Trabalho um tema atual e que pudesse somar conhecimento e experiência não só pelo fato de se conhecer a evolução do direito e as novidades decorrentes dos novos diplomas legais, mas também ao se observar a situação social desses trabalhadores, comuns em nosso dia-a-dia, que necessitam de regras jurídicas para que seu trabalho tenha o devido valor social.

## **2 CONCEITO DE EMPREGADO DOMÉSTICO**

Empregado doméstico é uma modalidade especial da figura jurídica de empregado. Seu tipo legal compõe-se, a princípio, dos mesmos cinco elementos fáticos-jurídicos característicos de qualquer empregado – embora um desses elementos receba, no tocante à relação empregatícia doméstica, conformação jurídica algo distintiva em face do padrão celetista imperante. (DELGADO, 2016, p. 395)

Ademais, para caracterizar tal classe, o trabalhador deve ainda atingir requisitos que são específicos da relação de emprego doméstico, os quais serão estudados adiante.

### **2.1 Caracterização do emprego doméstico**

Empregado doméstico, segundo Maurício Godinho Delgado, tecnicamente é a pessoa física que presta com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas. (DELGADO, 2016, p. 395)

#### **2.1.1 Requisitos Gerais do emprego doméstico**

Para Maurício Godinho Delgado, na relação de emprego doméstico, encontram-se os cinco elementos caracterizadores de qualquer relação jurídica (pessoa física, pessoalidade, onerosidade, subordinação, não eventualidade). Entretanto a não eventualidade, no caso do doméstico, recebe uma conformação jurídica relativamente distinta. (DELGADO, 2016, p. 396)

##### **2.1.1.1 Pessoa Física**

O requisito pessoa física se refere ao fato de que o empregado é sempre pessoa física, ou seja, os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho importam à pessoa física, não

podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Neste sentido, Maurício Godinho Delgado (2016, p. 300).

O Direito do Trabalho somente considera relação empregatícia aquela que ostenta no polo ativo da prestação de serviços, uma pessoa física, pessoa natural, um ser humano. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 30)

#### 2.1.1.2 Pessoaalidade

A pessoaalidade significa que o contrato de trabalho é *intuitu personae*, ou seja, a prestação dos serviços pelo próprio trabalhador, sem que seja substituído constantemente por terceiros, aspecto este relevante ao empregador, que o contratou tendo em vista a sua pessoa, segundo ensina Gustavo Filipe Barbosa Garcia (GARCIA, 2014, p. 143).

Luciano Martinez, sobre o tema, aduz:

No conceito de “pessoaalidade” existe, portanto, a ideia de *intransferibilidade*, ou seja, de que somente *uma específica pessoa física*, e nenhuma outra em seu lugar, pode prestar o serviço ajustado. Assim, toda vez que se verificar que, contratualmente, um trabalhador pode ser substituído por outro no exercício de suas atividades, não estará ali presente um contrato de emprego, mas sim ajuste contratual diverso. (grifos no original) (MARTINEZ, 2016, p. 254)

Neste mesmo sentido, Maurício Godinho Delgado, se manifesta:

Evidentemente que existem situações de prestação laborativa que não ostentam o elemento da pessoaalidade, podendo o profissional contratado realizar o objeto do contrato sem sua participação estritamente individual, pessoal, porém mediante a colaboração de outros prestadores – é o que ocorre, por exemplo, com o trabalhador autônomo que é contratado sem exigência de pessoaalidade na prestação de serviços. No contrato empregatício, porém, isso é inviável, pois a presença do próprio trabalhador, individualmente considerado, é tida como inerente a esse tipo de relação socioeconômica e jurídica. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 31)

A pessoaalidade é requisito de qualquer contrato empregatício, não sendo diferente, de maneira alguma, no contrato empregatício doméstico. Deve-se ter em mente, portanto, que o

trabalhador eventual ou autônomo doméstico não tem como requisito a pessoalidade do prestador de serviços, sendo este, um diferencial entre o diarista e o empregado doméstico.

#### 2.1.1.3 Onerosidade

A onerosidade significa que os serviços prestados pelo empregado têm como contraprestação o recebimento da remuneração, não se tratando, assim, de trabalho gratuito. O empregado trabalha com o fim de receber salário, sendo este seu objetivo (GARCIA, 2014, p. 146).

Assim como prevê o artigo 3º da CLT, quando expressa “mediante salário”, o contrato de trabalho é oneroso. Em regra, presume-se que a prestação de serviços é onerosa, pois de um lado o empregado assume a obrigação de prestar serviços, de outro, o empregador, a obrigação de pagar o salário. (CORREIA, 2016, p. 89)

#### 2.1.1.4 Subordinação

A subordinação, por sua vez, tratada como o requisito de maior relevância na caracterização da relação de emprego, se refere ao poder diretivo do empregador, ou seja, os serviços são prestados de forma dirigida pelo empregador. O empregado deve seguir as determinações e orientações, estabelecidas dentro dos limites legais. (GARCIA, 2014, p. 144)

O elemento fático-jurídico da subordinação traduz a ideia de cometimento do prestador de serviços ao poder diretivo do tomador relativamente ao contrato e à prestação laborativa pactuados. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 35)

#### 2.1.1.5 Continuidade

A continuidade, requisito fundamental para caracterização do emprego doméstico, merece destaque e um estudo detalhado, uma vez que, aos empregados domésticos, deve-se observar a continuidade da prestação de serviço e não a eventualidade deste.

Gustavo Filipi Barbosa Garcia conceitua a não eventualidade da seguinte maneira:

Trabalho não eventual, num primeiro enfoque, é aquele habitual, contínuo.

Pode-se dizer, entretanto, que a não eventualidade significa a prestação de serviços ligados às atividades normais do empregador, ou seja, realizando serviços permanentemente necessários à atividade do empregador ou ao seu empreendimento. (GARCIA, 2014, p. 144).

Maurício Godinho Delgado, ao tratar da não eventualidade, ressalta a diferença entre as expressões continuidade e não eventualidade, a qual tem importante incidência na legislação que regula o trabalho doméstico.

[...] Tal legislação claramente evitou a expressão celetista consagrada serviços de natureza não eventual; ela preferiu se referir a serviços de natureza contínua ou serviços de forma contínua no momento em que precisou tratar do pressuposto da não eventualidade (art. 1º, caput, Lei n. 5.859/72; art. 1º, caput, Lei Complementar n. 150/2015). Nesse caso, a diferença de expressões (continuidade versus não eventualidade) resultou da intenção legal de não enquadrar na figura técnico-jurídica de empregado doméstico o trabalhador eventual doméstico, conhecido como diarista (trata-se, é claro, do real diarista, trabalhador descontínuo doméstico, que comparece um ou dois dias por semana à residência do respectivo tomador de serviços. (DELGADO, 2016, p. 305.)

Ainda sobre o tema, Maurício Godinho Delgado diferencia o trabalhador eventual doméstico do empregado doméstico:

[...]configuraria trabalhador eventual doméstico – por incidência da teoria da descontinuidade, adotada expressamente pelo art. 1º, Lei n. 5.859/72 - a chamada diarista doméstica, que labora em distintas residências, vinculando-se a cada uma delas apenas uma ou duas vezes por semana.

Se a trabalhadora (ou trabalhador) laborar, entretanto, com habitualidade, três ou mais vezes por semana para a mesma pessoa física, ou família tomadora, naturalmente já cumprirá a metade (ou mais) da duração semanal do trabalho (metade ou mais dos dias de trabalho existentes na semana, excluído o dia de repouso obrigatório). Por isso, considerado esse parâmetro temporal habitual (três ou mais dias por semana), não deve ser considerada descontínua sua prestação de labor, porém juridicamente contínua. Afinal, constitui critério jurídico prevalecente no

Direito do Trabalho, no tratamento de situações congêneres, adotar-se a metade de certo tempo tipificado como parâmetro para a produção de efeitos jurídicos próprios à unidade correspondente (15 dias computando-se como um mês, por exemplo). Não há razão consistente para não se adotar semelhante critério jurídico geral trabalhista para a presente situação similar. (DELGADO, 2016, p. 400 e 401)

Para Alice Monteiro de Barros o trabalho doméstico é aquele em que não sofre interrupção, que seja seguido, sucessivo. A continuidade pressupõe ausência de interrupção, enquanto a não eventualidade diz respeito ao serviço que se vincula aos fins normais da atividade da empresa. (BARROS, 2016, p. 226)

No mesmo diapasão, ensina Gustavo Filipi Barbosa Garcia:

Cabe ressaltar que a Lei 5.859/1972, específica do empregado doméstico, exige, para a existência do vínculo de emprego em questão a continuidade na prestação de serviços.

Assim, embora exista entendimento de que o referido termo tem o mesmo sentido da não eventualidade, prevista no art. 3º da CLT, a posição que vem prevalecendo é no sentido de que as duas expressões não apresentam o mesmo alcance.

Desse modo, no caso do empregado doméstico em particular, a lei exige a efetiva habitualidade na prestação de serviços, de forma contínua, e não intermitente, ao longo da semana. Nesta linha, não seria empregado doméstico aquele que presta serviços esporádicos, ou mesmo intermitentes, ou seja, em um, dois, ou até três dias na semana. (GARCIA, 2014, p. 235)

Em que pese o texto de Gustavo Filipi Barbosa Garcia esteja ultrapassado em relação a expressão “até três dias”, uma vez que o artigo 1º, da Lei Complementar 150/2015, legalizou o requisito temporal para caracterização de empregado doméstico, vale a citação pelo entendimento do doutrinador quanto à diferenciação entre não eventualidade e continuidade.

Por fim, ainda sobre o tema, Alice Monteiro de Barros conclui:

A Lei Complementar n. 150, de 1º de junho de 2015, que revogou a antiga lei n. 5.859/72 e agora disciplina a matéria, manteve o requisito da continuidade da prestação de serviços para caracterização do contrato de trabalho doméstico, mas trouxe parâmetro objetivo para sua averiguação, qual seja, o trabalho em pelo menos três dias na semana. (BARROS, 2016, p. 230)

Veja-se um recente julgado sobre a não caracterização de emprego doméstico em face da ausência de continuidade da prestação dos serviços:

RECURSO ORDINÁRIO. VINCULO DE EMPREGO DIARISTA X EMPREGADA DOMESTICA. A prova testemunhal produzida pelo Réu, comprovou a que a autora prestava serviços dois dias na semana, não se cogitando, portanto, da existência da relação de emprego nos moldes da Lei Complementar 150 /2015, mas sim que os serviços foram prestados na condição de diarista e não como empregada doméstica. (BRASIL, TRT 1ª Região, RO 00111500420145010561. Rel: Des. Claudia Regina Vianna Marques Barrozo)

Conclui-se então que a lei complementar 150/2015, ao manter a continuidade como elemento caracterizador da relação de emprego doméstico, põe fim às divergências que existiam sobre quando uma prestação de serviços doméstico seria considerado emprego ou não. Com isso, o empregador ou contratante tem a segurança legal de optar por contratar um empregado doméstico ou um trabalhador eventual doméstico, mais conhecido como diarista.

## 2.1.2 Requisitos Especiais do Emprego Doméstico

Para Maurício Godinho Delgado, além dos elementos caracterizadores já mencionados, encontram-se ainda, elementos fático-jurídicos especiais para a relação de emprego doméstico, quais sejam: finalidade não lucrativa dos serviços; apropriação dos serviços apenas por pessoa física ou por família; efetuação dos serviços em função do âmbito residencial dos tomadores.

### 2.1.2.1 Finalidade não lucrativa dos serviços

A finalidade não lucrativa dos serviços, segundo os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado, quer a lei que o trabalho exercido não tenha objetivos e resultados comerciais ou industriais, restringindo-se ao exclusivo interesse pessoal do tomador ou sua família. Trata-se, pois, de serviços sem potencial de repercussão direta fora do âmbito pessoal e familiar, não produzindo benefícios para terceiros.

O requisito da finalidade não lucrativa dos serviços se constrói sob a ótica do tomador dos serviços e não do prestador. Deve-se levar em consideração que, para o empregado, o objetivo do trabalho sempre será econômico, ou seja, o trabalhador presta serviços com a finalidade de receber, como contraprestação, o seu salário. Sendo assim, o elemento caracterizador da finalidade não lucrativa dos serviços, deve ser observado em relação ao tomador, uma vez que não pode usar o trabalho doméstico para gerar lucro para si ou para sua família.

Neste sentido, expressa Maurício Godinho Delgado:

O critério objetivo privilegiado pela lei elabora-se a partir do prisma do empregador, uma vez que – sabe-se – para o empregado todo trabalho efetuado tem evidente conteúdo econômico (a onerosidade, como visto, é elemento fático-jurídico inarredável também da relação empregatícia doméstica). Os serviços prestados não podem constituir fator de produção para aquele (pessoa ou família) que deles se utiliza, embora tenham qualidade econômica para o obreiro. [...]

Do ponto de vista econômico, pode-se afirmar que o doméstico produz exclusivamente, valor de uso, jamais valor de troca: “trata-se de uma atividade de mero consumo, não produtiva”, por isso sem intuito ou conteúdo econômicos para o tomador de serviços. [...] (DELGADO, 2016, p. 400-401)

Henrique Correia, conceitua e exemplifica a finalidade não lucrativa da seguinte maneira:

O empregado doméstico não pode estar inserido na atividade lucrativa da família. Assim sendo, se a empregadora faz marmita para comercializar, e a empregada doméstica auxilia no preparo dos alimentos, descaracteriza-se a figura da empregada doméstica. O mesmo raciocínio é utilizado para o médico ou dentista que têm consultório em casa e a empregada doméstica faz a limpeza desses locais ou anota as consultas, estando ligada a uma atividade lucrativa da família. (CORREIA, 2016, p. 104)

Importante destacar que o tipo de serviço prestado pelo empregado, não é requisito para caracterização do emprego doméstico. Será considerado empregado doméstico qualquer tipo de trabalho realizado por pessoa natural em favor de pessoa física ou família, uma vez atendidos os demais elementos caracterizadores relação empregatícia doméstica.

Para ser doméstico basta trabalhar para empregador doméstico, independentemente da atividade que o empregado doméstico exerça, isto é, tanto faz se o trabalho é intelectual, manual ou especializado. (CASSAR, 2014, p. 339)

Sobre o tema, Maurício Godinho Delgado, leciona:

Em face de o tipo do serviço ser irrelevante à caracterização do empregado doméstico, poderão se enquadrar no tipo legal da Lei n. 5.859/72 distintos trabalhadores especializados: motoristas particulares, enfermeiras particulares e outros trabalhadores desde que, insista-se, estejam presentes, na situação sociojurídica examinada, todos os elementos fático-jurídicos gerais e especiais da relação de emprego da Lei n. 5.859/72. (DELGADO, 2016, p. 403)

Vólia Bomfim Cassar apresenta exemplos variados de empregados domésticos:

Portanto, a função do doméstico pode ser de faxineira, cozinheira, motorista, piloto de avião, médico, professor, acompanhante, garçom do iate particular, segurança particular, caseiro, enfermeira, etc. O essencial é que o prestador do serviço trabalhe para uma pessoa física que não explore a mão de obra do doméstico com intuito de lucro, mesmo que os serviços não se limitem ao âmbito residencial do empregador. (CASSAR, 2014, p. 339)

Coadunando com o tema, veja-se a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região:

EMPREGADO DOMÉSTICO. ENFERMEIRO. LABOR EM ÂMBITO RESIDENCIAL. AUSÊNCIA DE FINALIDADE LUCRATIVA. CARACTERIZAÇÃO. Considera-se doméstico “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas” (art. 1º, Lei nº 5.859/72). Assim, caracteriza o trabalhador como doméstico a realização de serviços direcionados à pessoa ou família, no âmbito residencial e sem a finalidade lucrativa, isto é, sua mão-de-obra não gera lucros financeiros para o empregador, beneficiário direto ou indireto (família) do labor. Recurso do reclamante ao qual se nega provimento. (BRASIL, TRT 15ª Região, RO 0000201-79.2010.5.15.0072. Rel. Des. Manuel Soares Ferreira Carradita)

No mesmo sentido se encontra a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, veja-se:

RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. FINALIDADE LUCRATIVA. O Tribunal Regional, com base na prova testemunhal, consignou que os serviços prestados pelo reclamante não se limitavam àqueles de âmbito familiar, tendo em vista que o autor conduzia o reclamado em suas atividades lucrativas, tais como visitas a fazendas para participação em leilões, dentre outras, contribuindo, ainda que indiretamente, ao auferimento de rendimentos. Desse modo, o exame da tese recursal, no sentido de ser inverídica a afirmação da testemunha de que o autor transportava o reclamado a fazendas no Estado do Tocantins para acompanhar leilões de gado, quando na verdade tais viagens eram aéreas, esbarra no teor da Súmula nº 126 do TST, pois demanda o revolvimento dos fatos e das provas. Recurso de revista de que não se conhece. (BRASIL, TST 7ª Turma, RR 1677-72.2011.5.15.0055. Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão)

Enfim, nota-se que, neste ponto, não se deve observar tão somente qual serviço está sendo prestado no âmbito residencial do tomador de serviços, mas sim qual a finalidade daqueles serviços, ou seja, os serviços devem ser consumidos pelo tomador (pessoa ou família), jamais podendo trazer qualquer tipo de lucro para o mesmo.

Um outro detalhe que deve ser observado neste ponto é o caso de acréscimo de atividades. O acréscimo de atribuições conferido ao doméstico no âmbito do lar do mesmo empregador não gera duplo contrato de emprego, mas um plus salarial. (BARROS, 2016, p. 230)

#### 2.1.2.2 Prestação laboral à pessoa ou família

O emprego doméstico, para que assim seja configurado, exige o preenchimento do requisito da prestação laboral à pessoa ou família. Tal requisito quer dizer que não há possibilidade de ser uma empresa ou qualquer pessoa jurídica a tomadora dos serviços domésticos.

Segundo Maurício Godinho Delgado, apenas a pessoa natural, individualmente considerada, ou um grupo unitário de pessoas naturais é que pode ocupar o polo passivo dessa relação jurídica especial. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 47)

Embora a lei se refira à pessoa ou família, certo grupo unitário de pessoas físicas, atuando estritamente em função de interesses individuais de consumo pessoal, pode também tomar trabalho doméstico nos moldes da Lei n. 5.859/72. (DELGADO, 2016, p. 404)

Para exemplificar, Maurício Godinho Delgado utilizou a seguinte situação: “É o que se passa, por exemplo, com uma informal república estudantil e sua faxineira/cozinheira (caso que não se confunde, por óbvio, com o pensionato, em que alguém explora a oferta ao mercado de serviços de moradia e alimentação).” (DELGADO, 2016, p. 404)

Neste mesmo sentido, Alice Monteiro de Barros exprime que o serviço doméstico pode ser prestado a pessoa que reside só, a família ou até mesmo a pessoas que se reúnem para viver comunitariamente, como em uma república de estudantes, por exemplo, onde não se explora qualquer atividade lucrativa. (BARROS, 2016, p. 224)

Sobre o tema, Henrique Correia expõe em sua obra:

Não há possibilidade de o empregado doméstico trabalhar em pessoa jurídica (empresa, associação, cooperativa, massa falida, condomínios, comunidades religiosas etc.). Exemplo: oficina mecânica contrata mulher para fazer os serviços de limpeza, de segunda a sexta-feira. Na CTPS, ela foi anotada como empregada doméstica, entretanto não se trata de trabalho doméstico, mas de vínculo empregatício regido pela CLT, porque a contratação foi realizada por pessoa jurídica (oficina mecânica). Além disso, há possibilidade de contratação de empregado doméstico por pessoa, como a república de estudantes, casal homossexual etc. (CORREIRA, 2016, p. 103)

Ainda sobre o assunto, Maurício Godinho Delgado leciona:

Entes jurídicos especiais, aptos a contrair direitos e obrigações, embora sem personalidade formal - como massa falida e condomínios, por exemplo -, também não podem ser empregadores domésticos. Mesmo o espólio do falecido empregador doméstico tende a não ser, em si, um empregador, mas mero responsável pela antiga relação de emprego, que se findou com a morte de seu sujeito ativo (caso o contrato não tenha se mantido vigorante em face do mesmo núcleo familiar). (DELGADO, 2016, p. 404)

Alice Monteiro de Barros se manifesta quanto aos serviços de natureza doméstica prestados a um condomínio:

Note-se, entretanto, que se os serviços forem prestados a um conjunto de moradores de casas vizinhas, a situação se assemelha a um “condomínio de fato”, logo, o trabalhador deixa de ser doméstico, passando a figurar em um dos polos da relação de emprego tutelada pela CLT,

por aplicação analógica da Lei n. 2.757, de 23 de abril de 1956<sup>1</sup>, que incluiu na sua esfera normativa “os porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais, desde que a serviço da administração do edifício e não de cada condômino em particular”. (BARROS, 2016, p. 225)

Maurício Godinho Delgado acrescenta ainda em sua obra que a relação de emprego doméstico constitui uma notável exceção ao princípio justralhista concernente à despersonalização do empregador<sup>2</sup>. Isso porque, na relação doméstica, essa despersonalização é afastada, ou pelo menos significativamente atenuada pelo fato de que somente pessoas naturais podem ocupar o polo passivo (empregador) de tal vínculo. (DELGADO, 2016, p. 404)

Sobre o tema, o autor se manifesta:

O afastamento – ou atenuação importante – da despersonalização do empregador nesta relação sociojurídica especial faz com que vicissitudes pessoais do empregador doméstico possam afetar diretamente a relação trabalhista pactuada. Nesta linha, a morte do empregador tende a extinguir, automaticamente, a relação empregatícia – a menos que a prestação laborativa mantenha-se, nos exatos mesmos moldes, perante a mesma família e unidade familiar.

Há, pois, certa pessoalidade no tocante à figura do empregador doméstico, em contraponto à regra da impessoalidade vigorante quanto aos demais empregadores. Pessoalidade apenas relativa, é claro, sem dúvida menor do que a inerente à figura do próprio empregado; porém não deixa de ser aspecto dotado de certa relevância jurídica.

Essa relativa pessoalidade que imanta a figura do empregador, no âmbito da relação empregatícia doméstica, é que torna difícil a extensão à categoria dos princípios e regras da chamada alteração subjetiva do contrato (ou sucessão trabalhista – arts. 10 e 448, CLT).

De fato, em primeiro lugar, há o próprio óbice normativo encontrado no art. 7º, “a”, CLT (que inibe a aplicação da CLT aos domésticos). Além disso, existe, em segundo lugar, certa incompatibilidade teórica de institutos jurídicos, já que a sucessão trabalhista tem como um de seus fundamentos centrais o princípio da despersonalização da figura do empregador – que é inaplicável à relação de emprego doméstica. A terceira incompatibilidade, lembre-se, estaria na ideia de empresa: esta é relevante à despersonalização intentada pelos arts. 10 e 448, CLT (que regulam a sucessão), ao passo que é incompatível com a noção de relação empregatícia doméstica. (DELGADO, 2016, p. 404 e 405)

---

1 Art. 1º São excluídos das disposições da letra "a" do art. 7º do decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e do art. 1º do decreto-lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941, os empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais, desde que a serviço da administração do edifício e não de cada condômino em particular.

2 O princípio da despersonalização da figura do empregador consiste na circunstância de autorizar a ordem justralhista a plena modificação do sujeito passivo da relação de emprego (o empregador), sem prejuízo da preservação completa do contrato empregatício com o novo titular. (DELGADO, 2016, p. 445)

### 2.1.2.3 Âmbito residencial da prestação dos serviços

Como último requisito caracterizador do emprego doméstico se verifica a necessidade de a prestação dos serviços ser prestado no âmbito residencial do empregador. A lei complementar 150/2015 manteve a mesma redação “no âmbito residencial destas” em seu artigo 1º, anteriormente utilizada pela lei n. 5.859/72, senão veja:

Art. 1º. Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei. (BRASIL, 2015)

Ocorre que tal expressão deve ser entendida de forma extensiva, uma vez que âmbito residencial, neste caso, entende-se como todo ambiente que esteja vinculado à vida pessoal do empregador, onde não se produza valor de troca, mas essencialmente atividade de consumo. Para Maurício Godinho Delgado, a expressão deve ser apreendida no seguinte sentido: com respeito ao âmbito residencial destas ou para o âmbito residencial destas, ou, ainda, em função do âmbito residencial da pessoa ou família. (DELGADO, 2016, p. 405)

Ainda sobre o tema, Maurício Godinho Delgado ensina que:

Isso significa que a noção de âmbito residencial abrange não somente a específica moradia do empregador, como também unidades estritamente familiares que estejam distantes da residência principal da pessoa ou família que toma o serviço doméstico. É o que ocorre com a casa de campo, a casa de praia, além de outras extensões da residência, como barracão para uso próprio, se houver. No caso do motorista, enfermeiro, etc., o deslocamento para fora da residência, no exercício das funções domésticas (viagens, etc.), não descaracteriza, por óbvio, a relação. O que se considera essencial é que o espaço de trabalho se refira ao interesse pessoal ou familiar, apresentando-se aos sujeitos da relação de emprego em função da dinâmica estritamente pessoal ou familiar do empregador. (DELGADO, 2016, p. 405)

Neste sentido, Henrique Correia, explica da seguinte maneira:

Cabe ressaltar que a casa de campo/praias utilizada apenas para o lazer é considerada extensão da residência, portanto há possibilidade de contratar empregados domésticos para trabalhar nesses locais.

As atividades de empregado doméstico estão voltadas, em regra, a funções ligadas ao âmbito residencial, como cozinheiro, serviços de limpeza, babá etc. Entretanto, outras atividades de profissionais, inclusive com nível universitário, como professores e enfermeiras, educador físico, por exemplo, se prestadas em âmbito residencial a empregador doméstico, serão enquadradas como empregadas domésticas. (CORREIA, 2016, p. 103)

Quanto ao âmbito residencial da prestação de serviços, veja-se a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

SERVIÇOS DOMÉSTICOS. CARACTERIZAÇÃO. Para ser caracterizado como “doméstico” o serviço não precisa ser prestado, necessariamente, na residência do empregador. O que importa é que a atividade desempenhada esteja voltada para o âmbito familiar, não gerando, pois, lucro ao empregador. (BRASIL, TRT 2ª Região, RO 02774.1998.009.02.00.4. Relatora: Mércia Tomazinho. Publicado em 06/09/2005).

Conclui-se, conforme todo o exposto acima, que o vínculo de emprego doméstico se caracteriza a partir de oito elementos fático-jurídicos: pessoa física, personalidade, onerosidade, subordinação, continuidade, finalidade não lucrativa dos serviços, apropriação dos serviços apenas por pessoa física ou por família, efetuação dos serviços em função do âmbito residencial dos tomadores.

Importante concluir também que, após o estudo detalhado de cada um destes elementos, o conceito de empregado doméstico é muito mais amplo do que aquele trabalhador que trabalha como faxineiro na residência do tomador dos serviços. Sabe-se que esta classe de empregado, poderá exercer as mais variadas funções que vão do clássico faxineiro, o jardineiro até o motorista particular de uma determinada família, desde que atingidos todos os elementos caracterizadores do emprego doméstico.

### 3 ASPECTOS HISTÓRICOS DO SERVIÇO DOMÉSTICO NO BRASIL

Para compreensão do atual cenário do trabalhador doméstico no Brasil, é necessária a observância da história desses trabalhadores. É preciso entender a origem, e o motivo pelo qual se busca até os dias de hoje a garantia de princípios fundamentais aos domésticos, como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a igualdade.

O emprego doméstico, no Brasil, tem como origem a época da escravatura, onde o serviço doméstico era essencialmente prestado pelos escravos. Como aponta a pesquisa:

A história das domésticas brasileiras se confunde com a história de nosso escravismo, não só ela mas quase todas as funções desprestigiadas, pois, ao ex-escravo restavam as ocupações residuais como diria Florestan Fernandes, para esta afirmação corroboram os jornais da época e mais precisamente os classificados de empregos, que denunciam concomitantemente as opções destinadas às pessoas de cor, que mesmo após a abolição e proclamação da República, estavam patentes não apenas as desigualdades econômicas, mas, e sobretudo, as desigualdades existenciais, àquelas que possibilitam o vislumbrar, a esperança em conquistar um torrão do grão-pátrio. (PEIXOTO, 2016)

Como pode-se observar, mesmo após a abolição da escravatura manteve-se a tradição de que os serviços domésticos deveriam ser prestados pelas pessoas de cor, onde eram prestados com jornadas exaustivas e com baixa remuneração.

Neste contexto, o pensamento colonial era no sentido de que a mulher negra nascera para ser mucama, ama de leite, cozinheira, arrumadeira, lavadeira, costureira dentre outros, possuindo para isso dotes inatos, ao contrário do branco que de igual forma nasceu para mandar, gerenciar e dominar. (CRUZ, 2016)

Conforme pesquisa realizada pelo DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos, o trabalho doméstico no Brasil é, na maioria das vezes, exercido pela mulher negra. Entre 2004 e 2011, a proporção de mulheres negras ocupadas nos serviços domésticos no país cresceu de 56,9% para 61,0%, ao passo que entre as mulheres não negras observou-se uma redução de 4,1% pontos percentuais, com a participação correspondendo a 39,0%, em 2011. (DIEESE, 2013, p. 6)

Ainda segundo o DIEESE, o contingente elevado de mulheres negras no trabalho doméstico é consequência da histórica associação entre este tipo de atividade e a escravidão,

em que tal função era majoritariamente delegada às mulheres negras. Atualmente, ainda existem resquícios dessas relações escravagistas no emprego doméstico, havendo, com frequência, preconceito e desrespeito aos direitos humanos e aos direitos fundamentais no trabalho. (DIEESE, 2013, p. 6)

As trabalhadoras/es domésticas/os seguem, portanto, sendo vítimas frequentes de violação dos direitos humanos e dos direitos fundamentais no trabalho, como o trabalho forçado, o trabalho infantil e a discriminação, conforme reconhecido pela Organização Internacional do Trabalho. (OIT, 2011, p. 2)

Deve-se atentar ao fato de que o Brasil, por países, é o que mais tem trabalhadores domésticos, com 7,2 milhões, seguido por Índia (4,2 milhões), Indonésia (2,4) e Filipinas (1,9).<sup>3</sup> (BRASIL, Isto é, 2013)

Com o atual cenário dessa classe de trabalhadores, observa-se grandes influências que perduram ao longo de séculos. Atualmente uma parcela de 92% das pessoas que trabalham como domésticas são do sexo feminino, o que representa 14% das brasileiras profissionalmente ocupadas. (GARANTIA..., 2016)

Quando se trata de domésticos, as relações de trabalho são marcadas, muitas vezes, por relações interpessoais e familiares, descaracterizando o caráter profissional da ocupação. Além disso, o emprego doméstico ainda permanece como uma das principais possibilidades de inserção das mulheres pobres, negras, de baixa escolaridade e sem qualificação profissional, no mercado de trabalho. (DIEESE, 2013, p. 7)

A luta pela valorização do empregado doméstico nos últimos anos teve grandes avanços no âmbito legislativo brasileiro, notadamente em relação à emenda constitucional nº 72/2013 e à lei complementar nº 150/2015, que garante à essa classe de trabalhadores maior igualdade com os demais trabalhadores de outras classes.

### **3.1 Evolução Dos Direitos Trabalhistas Do Empregado Doméstico No Brasil**

---

<sup>3</sup> Texto extraído da página da revista Isto é. Disponível em:

<[http://istoe.com.br/266400\\_BRASIL+E+O+PAIS+COM+MAIOR+NUMERO+DE+EMPREGADOS+DOMESTICOS+N+O+MUNDO/](http://istoe.com.br/266400_BRASIL+E+O+PAIS+COM+MAIOR+NUMERO+DE+EMPREGADOS+DOMESTICOS+N+O+MUNDO/)> Acesso em 25/10/2016

Sabe-se que o empregado doméstico durante muito tempo foi excluído da legislação brasileira, ficando sem qualquer amparo legal, uma vez que a CLT, em seu artigo 7º excluiu os domésticos da aplicação de suas normas.

### 3.1.1 Fase de Exclusão Jurídica

Todo o desenvolvimento do Direito do Trabalho no País, a contar das décadas de 1930 e 1940, não teve a aptidão de alcançar esse numeroso segmento de trabalhadores componentes da realidade laborativa brasileira, que se manteve em impressionante limbo jurídico até as décadas finais do século passado. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 17)

Raimundo Antônio Carneiro Pinto relata a exclusão dos domésticos da aplicação da CLT:

A Consolidação das Leis do Trabalho, também conhecida como CLT, foi aprovada e entrou em vigor no feriado do dia 1º de maio de 1943, mediante o Decreto-Lei que tomou o número 5.452. O Brasil estava atravessando um período ditatorial chamado “Estado Novo”, sob a liderança de Getúlio Vargas, famoso político da época. Antes, já existiam algumas leis protetoras dos trabalhadores. A nova legislação, não só reuniu num único documento as antigas normas esparsas, como também acrescentou outros direitos. [...]

É claro que, pela cultura vigente na época, a lei nova jamais poderia ser estendida a toda a classe trabalhadora. Logo no seu sétimo artigo estabeleceu os limites:

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; [...] (PINTO, 2016, p. 20)

Sobre a fase de exclusão jurídica, Maurício Godinho Delgado se manifesta:

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

Um antigo diploma fez referência a esses trabalhadores (Decreto-lei n. 3.078, de 1941), com o fito de lhes atribuir determinados direitos. Porém impôs, expressamente, para sua efetiva vigência, a necessidade de regulamentação inferior - a qual jamais foi procedida. (DELGADO, 2016, p. 406)

Ainda sobre a exclusão dos domésticos da aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho, Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, dispõem:

Nesse contexto, a fase de exclusão jurídica iria perdurar por mais um longo tempo. Tão grave quanto isso: o processo de suplantação dessa exclusão jurídica realizou-se em ritmo evolutivo incrivelmente lento, despendendo mais de quatro décadas para alcançar seu ponto final de maturação (realmente, se tomados os marcos da tímida Lei n. 5.859, de 1972, e a recente Lei Complementar n. 150, de 2015, passaram-se cerca de 43 anos!). (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 18)

Nota-se que os domésticos durante décadas não receberam qualquer proteção do direito do Trabalho, ficando sem qualquer proteção trabalhista, previdenciária e institucional.

### 3.1.2 Fase de Inclusão Jurídica

O período de inclusão jurídica dos empregados domésticas tem sido longa, perdurando por mais de 40 anos. Após a CLT, se passaram 30 anos até que entrasse em cena a Lei n. 5.859 de 11 de dezembro de 1972, reconhecendo a profissão de domésticos, fixando a assinatura da CTPS, inserção na Previdência Social e férias anuais remuneradas de até 20 dias úteis. (DELGADO, 2016, p. 406)

Note-se que a aludida Lei n. 5.859/72 omitiu importantes aspectos nas relações de trabalho doméstico, nada tratando a respeito de, por exemplo, salário mínimo, jornada de trabalho, intervalo, descanso semanal remunerado, 13º salário, adicionais, verbas rescisórias, entre outros. (PINTO, 2016, p. 20)

A Lei 5.859/72 foi seguida da legislação do vale-transporte que garantiu aos domésticos a parcela. Em 1988 a Constituição Federal, em seu artigo 7º, parágrafo único, acrescera oito novos direitos à categoria. Mais longos 18 anos se passaram até que, por meio da Lei n. 11.324, de 19 de julho de 2006, foram acrescentados aos domésticos quatro novos direitos. (DELGADO, 2016, p. 406)

Finalmente, a Emenda Constitucional n. 72, de 2 de abril de 2013, estendeu aos domésticos 16 novos direitos (DELGADO, 2016, p. 406), em busca da igualdade com os demais empregados. Alguns dependiam ainda de regulamentação, a qual ocorreu por meio da Lei Complementar n. 150 de 1º de junho de 2015.

### 3.1.2.1 A Lei n. 5.859/1972

No início da década de 70, a Lei n. 5.859 de 11 de dezembro de 1972 trouxe aos domésticos um mínimo de cidadania, pois disciplinou o trabalho doméstico. Cidadania mínima, entretanto, uma vez que a Lei n. 5.859 não mais do que, praticamente apenas formalizava a exclusão, ao não estender inúmeros direitos trabalhistas clássicos à categoria doméstica. (DELGADO, 2016, p. 406)

A Lei n. 5.859/72 concedeu três direitos aos domésticos, conforme dispunha:

Art. 2º Para admissão ao emprego deverá o empregado doméstico apresentar:

I - Carteira de Trabalho e Previdência Social;

[...]

Art. 3º O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família.

Art. 4º Aos empregados domésticos são assegurados os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social na qualidade de segurados obrigatórios. (BRASIL, 1972)

Neste sentido, Maurício Godinho Delgado leciona que a Lei n. 5.859/72 concedeu à categoria três únicos direitos: férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, após cada 12 meses de trabalho; anotação de CTPS; inscrição do empregado na Previdência Oficial. O decreto regulamentador da referida lei determinou ainda que se aplicasse ao empregado doméstico o capítulo celetista referente a férias. (DELGADO, 2016, p. 406)

Art. 2º Excetuando o Capítulo referente a férias, não se aplicam aos empregados domésticos as demais disposições da Consolidação das Leis do Trabalho. (BRASIL, 1973)

### 3.1.2.2 Legislação do Vale-Transporte

A legislação do Vale-Transporte contemplou os domésticos com a parcela, trazendo um novo direito à classe. Maurício Godinho Delgado se manifesta acerca dessa inclusão:

A legislação do Vale-Transporte, surgida na segunda metade da década de 1980, também contemplou o empregado doméstico com a parcela que instituiu (Leis ns. 7.418/85 e 7.619/87 e Decreto n. 95.247/87). Cabe notar-se que apenas o Decreto n. 95.247, de 17.11.87, ao regulamentar os diplomas mencionados, é que explicitou efetivamente a extensão do Vale-transporte à categoria doméstica (art. 1º, II, Decreto n. 95.247/87). (DELGADO, 2016, p. 407)

O artigo 1º, inciso II, do Decreto n. 95.247 de 17 de novembro de 1987, dispõe:

Art. 1º São beneficiários do Vale-Transporte, nos termos da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, os trabalhadores em geral, tais como:

[...]

II - os empregados domésticos, assim definidos na Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972; (BRASIL, 1987)

### 3.1.2.3 A Constituição Federal de 1988

A Constituição Federal de 1988 representou aos domésticos um grande progresso, tendo em vista as singelas conquistas anteriores. O artigo 7º da Constituição Federal contém trinta e quatro incisos instituindo direitos para os trabalhadores urbanos e rurais. Ainda mantendo a tendência de exclusão dos empregados domésticos, o referido dispositivo não contemplava à classe.

Outrossim, foi incluído pelo legislador constituinte um parágrafo único ao artigo 7º da Constituição Federal que concedia direitos trabalhistas aos domésticos:

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social. (BRASIL, 1988)

Para melhor compreensão os incisos mencionados se referem ao artigo 7º da Constituição Federal, constituindo os seguintes direitos:

Art. 7º 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;

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

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

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;

XXIV - aposentadoria; (BRASIL, 1988)

Maurício Godinho Delgado chama este momento como cidadania deflagrada e faz uma análise em sua obra da seguinte maneira:

A Constituição de 1988 garantiu à categoria doméstica um leque muito mais extenso de direitos do que as conquistas anteriormente alcançadas (até então somente quatro direitos). O rol constitucional compreende as seguintes oito parcelas: salário mínimo, irredutibilidade de salário; 13º salário, repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias; licença-paternidade, nos termos fixados em lei; aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo trinta dias, nos termos da lei; aposentadoria (art. 7º, parágrafo único, CF/88). O mesmo dispositivo refere-se ainda à integração à previdência social – o que já constava da legislação anterior.

Vale, neste ponto, fazer uma observação quanto ao aviso-prévio que a partir da Constituição, 1988, passou a vigorar concedendo aos domésticos – assim como os demais empregados – o direito a 30 dias de aviso prévio. A *proporcionalidade*, por sua vez, somente foi regulamentada pela Lei n. 12.506, publicada em 13/10/2011. Antes da vigência desse diploma legal regulamentador, a jurisprudência não reconhecia eficácia jurídica e efetividade à regra do “aviso-prévio proporcional”. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 21)

### 3.1.2.4 Lei n. 10.208/2001

Anos após a Constituição Federal de 1988, os direitos trabalhistas sofreriam mais uma alteração, esta realizada através da Lei n. 10.208, de 23 de março de 2001. Realizou-se uma alteração jurídica na Lei do Trabalho Doméstico (lei n. 5.859/72) que consistia na opção de incluir o empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), a qual deveria ser requerida pelo empregador.

A referida norma acrescentou à Lei n. 5.859/72 o art. 3º-A que continha a seguinte redação:

Art. 3o-A. É facultada a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de que trata a Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, mediante requerimento do empregador, na forma do regulamento." (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001). (BRASIL, 1972)

Sobre o tema, leciona Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

Anteriormente, a Lei 10.208, de 23 de março de 2001, havia acrescentado à Lei n. 5.859/1972 o art. 3º-A, facultando a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), mediante requerimento do empregador, na forma do regulamento, no caso, o Decreto 3.361, de 10 de fevereiro de 2000, aspecto este que também foi modificado pela Emenda Constitucional 72/2013. [...]

Ainda sobre o assunto, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, dissertam:

Cabe esclarecer ainda que, anos depois de 1988, certa alteração jurídica ocorreria na Lei do Trabalho Doméstico (n. 5.859/72), produzida pela Lei n. 10.208, de 23.3.2001, produto da Medida Provisória n. 1.986, de 13.12.1999, e subsequentes reedições. O novo diploma normativo permitiu a inserção *voluntária*, por ato do empregador, do empregado doméstico no sistema do FGTS, com efeitos potenciais, caso dispensado sem justa causa, para a habilitação perante o sistema do seguro-desemprego (verba limitada, nesse caso, a apenas três parcelas, cada uma no valor do salário mínimo). Por se tratar, nesse caso, de regra jurídica *voluntária, opcional, sem qualquer imperatividade*, esse preceito singular não teve o condão de acrescer real e efetivo avanço no quadro normativo de inclusão trabalhista aberto pela Constituição de 1988. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 21)

Note-se que, diante da falta de imperatividade da norma, a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço foi pouco aderida. Uma vez que, conforme pesquisa, a inclusão obrigatória trouxe um resultado efetivo da valorização da categoria que foi o aumento do número de trabalhadores domésticos com FGTS. O número saltou de 71 mil contribuintes, em 2001, para 1,3 milhão, após a vigência do recolhimento obrigatório do Fundo. (GARANTIA..., 2016)

### 3.1.2.5 Lei n. 11.324/2006

Os domésticos, em 2006, passaram a contar com mais um diploma legal que ampliava seus direitos trabalhistas. Trata-se da Lei n. 11.324 de 19 de julho de 2006 que acrescentou novos direitos ao arsenal de doze direitos já conquistados pela classe.

O artigo 5º, alínea “a” da Lei n. 605/49, lei que trata do repouso semanal remunerado, excluiu os domésticos da aplicação de suas normas:

Art. 5º Esta lei não se aplica às seguintes pessoas:

a) aos empregados domésticos, assim considerados, de modo geral, os que prestem serviço de natureza não econômica e pessoa ou a família no âmbito residencial destas; (BRASIL, 1949)

Contudo, o artigo 9º, da Lei n. 11.324/06, revogou o referido dispositivo, passando a conceder aos domésticos o direito ao descanso semanal remunerado.

Art. 9º Fica revogada a alínea a do art. 5º da Lei no 605, de 5 de janeiro de 1949. (BRASIL, 2006)

Os empregados domésticos passaram a contar também com o direito às férias de 30 dias corridos, para os períodos aquisitivos iniciados após a data de sua publicação, que ocorrera em 20/07/2006, conforme dispõe o artigo 5º, da lei n. 11.324/2006.

O artigo 4º da Lei n. 11.324/2006 alterou o artigo 3º da Lei do Trabalho Doméstico (Lei n. 5.859), o qual passou a vigorar com a seguinte redação:

Art. 3º O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família. (BRASIL, 2006)

Foi conferida às domésticas gestantes garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, pela inclusão do artigo 4º-A à Lei n. 5.859/72, através da Lei n. 11.324/06.

Art. 4º-A. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto. (BRASIL, 1972)

Sobre a Lei n. 11.324/2006, Maurício Godinho Delgado disserta sobre a impossibilidade de o empregador descontar do salário empregado doméstico o fornecimento de alimentação, vestuário, higiene e moradia:

O novo diploma também ratificou a antiga interpretação jurídica no sentido de ser vedado “... ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia” (art. 2º-A, Lei n. 5.859/72, conforme Lei n. 11.324/06). É que a oferta de tais bens, neste tipo de relação sociojurídica, tem evidente caráter *instrumental*, viabilizando a melhor prestação de serviços; não tendo fins retributivos, porém instrumentais, tais bens não poderiam mesmo ser descontados e nem somados ao montante salarial, para qualquer efeito (novo art. 2º-A, §2º, Lei n. 5.859/72). Ressalva, contudo, a nova lei

que poderão ser descontadas as despesas com moradia quando esta referir-se a local diverso da residência em que ocorra a prestação de serviço, e desde que tal possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes (art. 2º-A, §1º, Lei n. 5.859/72, conforme Lei n. 11.324/06). (grifos no original) (DELGADO, 2016, p. 408)

Ainda sobre a Lei n. 11.324/2006, Maurício Godinho Delgado fala sobre o incentivo fiscal trazido aos empregadores domésticos pela norma:

O mesmo diploma também criou *incentivo fiscal* para o empregador doméstico, permitindo-lhe deduzir do imposto de renda, desde o ano fiscal de 2006 (exercício 2007) e até o ano fiscal de 2011 (exercício 2012), as contribuições previdenciárias patronais mensais (inclusive sobre o 13º salário e terço de férias), respeitados o teto de um salário mínimo como salário de contribuição e o lançamento de um único empregado (arts. 1º e 8º da Lei n. 11.324/06). Finalmente promoveu certa desburocratização, autorizando o recolhimento em guia única, até 20 de dezembro, das contribuições previdenciárias relativas ao mês de novembro e ao 13º salário (art. 2º, Lei n. 11.324/06). (grifos no original) (DELGADO, 2016, p.408)

Sobre o incentivo fiscal, Mauricio Godinho Delgado esclarece que tem sido reiteradamente prorrogado para anos subsequentes a 2006/2011, estando previsto para vigorar até o exercício de 2019, ano calendário de 2018 (art. 12, VII, da Lei n. 9.250/95, conforme redação conferida pela Medida Provisória n. 656, de 07/10/2014). (DELGADO, 2016, p. 408)

### 3.1.2.6 Emenda Constitucional n. 72/2013

Aos 2 dias de abril de 2013 foi promulgada a Emenda Constitucional n. 72, publicada em 03 de abril de 2013, a qual alterou o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, estabelecendo aos domésticos igualdade de direitos trabalhistas em relação aos demais trabalhadores urbanos e rurais.

O parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, 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." (NR). (BRASIL, 1988)

Para melhor visualização, os incisos mencionados no dispositivo dizem respeito:

Art. 7º 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;

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;

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; (BRASIL, 1988)

Os incisos mencionados que dependiam de regulamentação se referem:

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

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; (BRASIL, 1988)

A referida norma estendeu à classe 16 novos direitos, embora alguns deles dependessem de regulamentação legal, o que ocorrera com a Lei Complementar n. 150, publicada em 02 de junho de 2015.

Acerca da Emenda Constitucional n. 72 e os direitos abrangidos aos domésticos, Alice Monteiro de Barros, expõe:

Já a emenda Constitucional n. 72, de 2 de abril de 2013, veio estabelecer a igualdade de direitos entre os domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Com isso, também estendeu aos domésticos a garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que perceberem remuneração variável, a proteção ao salário, constituindo crime a sua retenção dolosa, a duração do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, a remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência e a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos. (BARROS, 2016, p. 231)

Para Maurício Godinho Delgado, esse momento é tratado como a consolidação da cidadania dos empregados domésticos, e enfatiza o caráter multidimensional de algumas parcelas:

A Emenda Constitucional n. 72, publicada em 03/04/2013, levou à maturidade a fase de inclusão jurídica da categoria doméstica, estendendo-lhe 16 novos direitos, alguns deles com impressionante caráter multidimensional (por exemplo: duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva; remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal; redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. (DELGADO, 2016, p. 409)

Quanto às garantias dependentes de regulamentação, Alice Monteiro de Barros, expressa:

A nova redação do parágrafo único do art. 7º da Constitucional ainda garantiu aos domésticos que, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação no cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, o seguro-desemprego, o FGTS, a remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, a assistência a filhos e dependentes até cinco anos em creches e pré-escolas e, finalmente, o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado quando incorrer em culpa ou dolo. (BARROS, 2016, p. 231)

É evidente que a busca pela igualdade dos empregados domésticos para com os demais trabalhadores teve um gigantesco avanço com a Emenda Constitucional n.72. Em que pese as peculiaridades da classe, o que foi observado para evolução das normas, os domésticos alcançaram direitos essenciais para que os trabalhos prestados fossem devidamente reconhecidos e justamente retribuídos.

### 3.1.2.7 Lei n. 12.964/2014

Neste meio tempo, entre a Emenda Constitucional n. 72 e a regulamentação promovida pela Lei Complementar 150/2015, foi promulgada a Lei n. 12.964/2014 que alterava a Lei n. 5.859/1972 a qual acrescentou o artigo 6º-E.

A nova norma dispunha sobre multa por infração à legislação do trabalho doméstico, bem como dos parâmetros para que fosse aplicada a multa, quais sejam, o tempo de serviço do empregado, a idade, o número de empregados e o tipo da infração. Em caso de falta de anotação da data de admissão e da remuneração do empregado doméstico na CTPS, a multa seria elevada em 100%, podendo esse percentual ser reduzido se fosse reconhecido voluntariamente, pelo empregador, o tempo de serviço com a efetivação das anotações pertinentes e o recolhimento das contribuições previdenciárias devidas.

O parágrafo 3º da referida norma, estabeleceu, por fim, o prazo de 120 dias da data de sua publicação oficial, para entrada sua entrada em vigor.

### 3.1.2.8 Lei Complementar 150/2015

Finalmente, a Lei Complementar 150, de 1º de junho de 2015, entra em cena para consolidar a atual posição jurídica dos empregados domésticos. Com o intuito de regulamentar a Emenda Constitucional n. 72/2013, a nova lei alcançou topo da integração trabalhista dos domésticos.

Resguardadas as peculiaridades do segmento empregatício, o novo diploma legal completa um importante ciclo de inclusão dos empregados domésticos no Direito do Trabalho do País. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 25)

Sobre as características da Lei Complementar 150, Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado, dispõem:

A Lei Complementar Doméstica assenta normas imperativas com respeito ao contrato de trabalho doméstico, ao sistema unificado de informações de dados contratuais para os diversos órgãos do Estado (União) e de emissão de guia única para pagamento de recolhimentos trabalhistas, previdenciários e fiscais (o denominado Simples Doméstico), normas relativas aos temas previdenciários, tributários e fiscalizatórios pertinentes, instituindo também um programa de recuperação de dívidas e créditos previdenciários, além de fixar disposições gerais de interesse do assunto que regula. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 92)

Embora a evolução jurídica ainda não tenha dado aos empregados domésticos total igualdade para com os demais trabalhadores urbanos e rurais, após longos anos, as normas consolidadas alcançaram o objetivo de trazer dignidade ao serviço doméstico. A classe conta com normas específicas, exclusivas, pelo fato de que, em determinados aspectos, os domésticos, bem como seus empregadores, não podem ser tratados da mesma maneira das demais relações empregatícias.

Primeiro, deve-se levar em consideração que a relação de trabalho envolve apenas pessoas naturais, ou seja, tanto empregado quanto empregador, são pessoas físicas, seres humanos. Em segundo lugar, a relação doméstica não apresenta conteúdo econômico e finalidade lucrativa, podendo se tornar a relação jurídica excessivamente onerosa para o empregador. Por último, o fato da relação social e jurídica se inserir e se desenvolver no seio da família, uma instituição também peculiar e imprescindível da sociedade humana. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 25 e 26)

## **4 A LEI COMPLEMENTAR 150/2015 E AS PRINCIPAIS MUDANÇAS NOS DIREITOS TRABALHISTAS DOS DOMÉSTICOS**

O direito como forma de controle da sociedade, deve acompanhar a realidade social em seu campo de incidência. Em relação aos empregados domésticos, apesar da longa luta pela igualdade e dignidade no trabalho, não poderia ser diferente. Responsável por regulamentar a Emenda Constitucional n. 72/2013, a Lei Complementar 150 de 1º de junho de 2015, rapidamente efetivou os direitos que dependiam dela para produzirem seus efeitos jurídicos.

Neste capítulo, serão apresentados os principais aspectos da Lei Complementar 150/2015, assim como a implicação dela no cenário trabalhista do país, seja em relação ao empregado doméstico ou em relação ao empregador doméstico.

### **4.1 O Contrato De Trabalho Dos Domésticos**

O primeiro capítulo da Lei Complementar n. 150/2015, denominado “Do Contrato de Trabalho Doméstico”, contém 30 artigos, e representam grandes mudanças para os empregados domésticos.

Esclarece-se que o artigo 1º da Lei Complementar 150/2015, que conceitua e delimita as características do empregado doméstico, foi tratado de forma detalhada no capítulo I deste trabalho.

#### **4.1.1 Limite etário para a prestação de serviços**

O parágrafo único do art. 1º da Lei Complementar 150/2015, em simbiose com os padrões internacionais de proteção às crianças e aos adolescentes, veda a contratação de pessoas menores de 18 anos para o desempenho de trabalho doméstico. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 96)

Veja-se o dispositivo:

Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção no 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto no 6.481, de 12 de junho de 2008. (BRASIL, 2015)

Sobre o parágrafo único do artigo 1º da LC 150/2015, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, acrescentam que o limite etário para a prestação de serviços não abrange apenas os empregados, mas sim qualquer trabalhador do âmbito doméstico.

Outro importante aspecto delineado pelo parágrafo único do art. 1º da Lei Complementar n. 150/2015 está na *proibição genérica* (ao invés de restrita à relação de emprego) a todo e qualquer *trabalho* doméstico para pessoas menores de 18 anos. Esse firme comando legal implica compreender a proibição como também estendida às relações domésticas eventuais, de diaristas domésticos: *toda modalidade de trabalho doméstico está terminantemente proibida para pessoas com idade inferior a 18 anos.*(grifos no original) (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 98)

Ressalta-se que o Decreto 6.481/2008 aprovou a chamada “Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil” (Lista TIP), conforme o seu anexo, de acordo com o disposto nos artigos 3º, d, e 4º da Convenção 182 da OIT. (GARCIA, 2014, p. 244)

A Lista TIP prevê, justamente, o serviço doméstico, estabelecendo prováveis riscos ocupacionais decorrentes dessa atividade, como por exemplo, esforços físicos intensos, abuso físico, psicológico e sexual, longas jornadas de trabalho, dentre outras. (GARCIA, 2014, p. 245)

#### 4.1.2 Jornada de trabalho

A nova lei do trabalho doméstico regulamentou de forma detalhada a jornada de trabalho dos empregados domésticos, respeitando os princípios constitucionalmente garantidos aos domésticos. Além disso, inovou em vários aspectos, como por exemplo, a possibilidade de se adotar a jornada “12x36”, o que ainda não era previsto em nenhum dispositivo legal.

#### 4.1.2.1 Duração normal do trabalho

Antes da Emenda Constitucional n. 72, os domésticos não tinham qualquer direito à jornada de trabalho. A partir da Emenda, passou a ter direito à jornada de trabalho, a horas extras, caso ultrapassado os marcos da duração constitucional (ou contratual) do trabalho. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 98)

O doutrinador Luciano Martinez, considera a jornada de trabalho o ponto mais polêmico dos direitos atribuídos aos trabalhadores do lar. Isso, pelo fato de que, em algumas situações, o trabalho precisa ser intermitente e, especialmente, há imensas dificuldades probatórias, uma vez que os patrões têm dificuldades em certificar o exato horário das atividades dos seus contratados. (MARTINEZ, 2016, p. 368)

O artigo 2º, *caput*, da Lei Complementar n. 150/2015, em consonância com o inciso XII, do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988, estabelece preceito de duração normal do trabalho doméstico não excedente a oito horas diárias e 44 semanais. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 98)

Desta forma, extrapolada a jornada constitucionalmente prevista, ou aquela contratualmente estipulada, tem-se que o empregado doméstico faz jus à percepção de horas extras. Por força do §1º, do artigo 2º, da Lei Complementar 150/2015, a remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

No tocante à jornada de trabalho dos domésticos, uma peculiaridade significativa em relação aos demais empregados é a obrigatoriedade do “registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo”, previsto no artigo 12 da Lei Complementar, observada a concessão do intervalo para repouso e alimentação, previsto no artigo 13, *caput*, da Lei Complementar. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 98) A grande diferença está no fato de que a CLT, em seu artigo 74, §2º, só obriga o empregador registrar a jornada dos empregados nos estabelecimentos com mais de dez trabalhadores.

#### 4.1.2.2 Intervalo intrajornada e intervalo interjornada

O disposto no artigo 13 da Lei Complementar 150/2015 estipula como regra a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora, e, no máximo 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos. (BRASIL, 2015)

Deverá ser observado, embora não expressado pela legislação, que a obrigatoriedade do intervalo mínimo de uma hora está vinculada ao cumprimento de pelo menos seis horas diárias. Sendo assim, o intervalo intrajornada poderá ser de apenas 15 minutos para as jornadas não excedentes de seis horas e superiores a quatro horas, aplicando-se, analogicamente, o art. 71, §1º, da CLT. (BARROS, 2016, p. 240)

Sobre às consequências do desrespeito ao intervalo intrajornada, ponto omissa pela Lei, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, acrescentam o seguinte entendimento:

A Lei Complementar n. 150 é silente quanto às consequências do desrespeito ao período de intervalo para repouso ou alimentação. Contudo, não pode existir dúvida de que, nesse caso, se o direito ao intervalo intrajornada não foi cumprido, tem de ser reposto, juridicamente. Dessa maneira, considera-se pertinente a incidência do mesmo critério do art. 71, §4º, da CLT (diploma normativo que é aplicável *subsidiariamente* à Lei Especial Doméstica, conforme previsto pelo art. 19, *in fine*, da LC n. 150/2015). Em decorrência dessa aplicação subsidiária, é devido, como horas extras fictas, o período total do intervalo *mínimo* desrespeitado, ou seja, *uma hora*; se, no caso, foi pactuada a redução intervalar para 30 minutos, o seu desrespeito implicará o pagamento, como trabalho extraordinário ficto, desses 30 minutos (a respeito, conferir também a Súmula n. 437, I, do TST). (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 116)

O intervalo dos domésticos interjornada seguiu o padrão celetista (previsto no artigo 66, da CLT), e garante aos domésticos um descanso mínimo de onze horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho, previsto no artigo 15, da Lei Complementar n. 150/2015.

#### 4.1.2.3 Trabalho noturno

A Emenda Constitucional n. 72, de 2013, estendeu aos domésticos o direito à remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, conforme previsto no inciso IX, do artigo 7º, da Constituição Federal.

A Lei Complementar 150/2015, por sua vez, regulamentou o tema estabelecendo que o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% sobre o valor da hora diurna. Caso o empregado seja admitido exclusivamente para trabalhar em jornada noturna, o acréscimo da hora noturna será calculado sobre o salário anotado na CTPS. (BARROS, 2016, p. 241)

Além disso a Lei Complementar, assegurou a redução ficta da hora noturna, determinando que esta terá duração de apenas 52 minutos e 30 segundos. (BARROS, 2016, p. 241)

A Lei ainda assegurou que, nos horários mistos, ou seja, aqueles que abrangem os períodos diurnos e noturnos, aplicar-se-ão as disposições do artigo 14 e seus parágrafos.

Veja-se os dispositivos:

Art. 14. Considera-se noturno, para os efeitos desta Lei, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

§ 1º A hora de trabalho noturno terá duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§ 2º A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

§ 3º Em caso de contratação, pelo empregador, de empregado exclusivamente para desempenhar trabalho noturno, o acréscimo será calculado sobre o salário anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos. (BRASIL, 2015)

#### 4.1.2.4 Compensação de horas – Banco de horas

Outro ponto importante trazido pela Lei Complementar 150/2015, em relação à jornada de trabalho é a possibilidade de se compensar o excesso de jornada realizado em um dia, em outro dia do trabalho, sem que a jornada excedente seja computada como hora extra.

Sobre o acordo de compensação de horários, bem como do momento da possibilidade de sua contratação, previsto na Lei Complementar 150/2015, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado expressam:

Na relação empregatícia doméstica, o regime de compensação de horários pode ser pactuado de maneira simplesmente bilateral, entre o empregado e empregador, *mediante acordo escrito*. Naturalmente que esse regime deverá ser contratado somente desde a vigência da EC n. 72/2013, mesmo com relação a contratos antigos. Pactuado esse regime, poderá ser dispensado o acréscimo de salário, se o excesso de horas trabalhado em um dia for compensado em outro dia. A regra, que era apenas implícita desde a EC n. 72/2013, tornou-se explícita no texto da Lei Complementar n. 150/2015 (art. 2º, §4º). (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 99, grifos no original)

Ademais, a compensação de horas dos domésticos possui regramento específico e diferenças fundamentais daquela prevista no artigo 58, §2º, da CLT. As peculiaridades desse sistema estão previstas no §5º do artigo 2º da Lei Complementar 150/2015, sobre o tema leciona Luciano Martinez:

A sistemática de compensação de horários aplicada aos domésticos tem, entretanto, algumas regras específicas. É que, nos termos do § 5º do art. 2º da Lei Complementar n. 150/2015, as primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho deverão ser pagas como horas extraordinárias, salvo se compensadas com “redução do horário normal de trabalho” ou mediante concessão de “dia útil não trabalhado” (folga) dentro do próprio mês. É o que se vê nos incisos I e II do referido §5º do art. 2º da Lei Complementar n. 150/2015:

I – será devido o pagamento, como horas extraordinárias, na forma do § 1o, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho;

II - das 40 (quarenta) horas referidas no inciso I, poderão ser deduzidas, sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado, durante o mês;

Tudo o que exceder as 40 (quarenta) primeiras horas mensais poderá ser compensado no período máximo de 1 (um) ano, mediante um sugerido banco de horas, conforme a regra contida no inciso III do § 5º do art. 2º da Lei Complementar n. 150/2015. Veja-se:

III - o saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais de que trata o inciso I, com a dedução prevista no inciso II, quando for o caso, será compensado no período máximo de 1 (um) ano. (MARTINEZ, 2016, p. 369)

Vale destacar ainda que, caso o contrato de trabalho seja rescindido antes da compensação integral da jornada extraordinária, o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. (BARROS, 2016, p. 240). É o que se verifica no §6º, do artigo 2º, da Lei Complementar 150/2015:

§ 6º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do § 5º, o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão. (BRASIL, 2015)

#### 4.1.2.5 Jornada “12x36”

A Lei Complementar 150/2015, trouxe para o contrato de trabalho doméstico a autorização legal para a prática da chamada jornada 12 x 36, facultando às partes, mediante acordo escrito, estabelecer horário de trabalho de 12 horas seguidas, por 36 horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação (art. 10, caput). (BARROS, 2016, p. 240)

Assim dispõe o artigo 10 da Lei Complementar 150/2015:

Art. 10. É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (BRASIL, 2015)

Quanto à expressão “observados ou indenizados”, a lei deu a possibilidade de o trabalhador trabalhar 12 horas ininterruptas, cabendo ao empregador apenas indenizar o intervalo não gozado, sobre o tema, explica Luciano Martinez:

Diferentemente de outros esquemas de compensação de horários, neste o legislador admitiu expressamente que os intervalos para repouso e alimentação poderiam ser “observados ou indenizados”. Isso significa que, a depender do ajuste entre as partes, as doze horas de prestação de serviços podem ser efetivamente “seguidas”, cabendo ao empregador o pagamento da hora não fruída de repouso e alimentação. (MARTINEZ, 2016, p. 371)

A jornada 12x36 pode ser estabelecida mediante acordo escrito entre empregado e empregador (art. 10, *ab initio*, LC n. 150); já no restante do universo empregatício, tal regime de plantão somente pode ser fixado por específica previsão legal ou por documento coletivo negociado (Súmula n. 444, TST). (DELGADO; DELGADO, 2016, p.112)

#### 4.1.2.6 Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos e descanso remunerado em feriados

Constitucionalmente previsto no artigo 7º, inciso XV, da Constituição Federal, é direito fundamental o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, para os domésticos, por força do parágrafo único, do artigo 7º, da Constituição Federal.

Embora os empregados domésticos já tivessem esse direito anteriormente, através da lei 11.324/2006 e da lei 605/49, a Lei Complementar 150/2015 trouxe regulamentação expressa ao repouso semanal remunerado e ao descanso remunerado em feriados.

É o que se encontra disposto no §8º, do artigo 2º, da lei, veja-se:

§ 8o O trabalho não compensado prestado em domingos e feriados deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal. (BRASIL, 2015)

Sobre o descanso semanal remunerado, bem como do descanso remunerado em feriados, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado se expressam da seguinte maneira:

O trabalho prestado aos domingos ou em dias de feriado pode ser compensado em outro dia (art. 2º, §8º, LC n. 150/2015). Essa folga compensatória, especialmente quanto ao descanso semanal remunerado, deve ocorrer, entretanto, em lapso temporal que não ultrapasse a semana antecedente ou a semana posterior ao dia de repouso laborado, segundo tem compreendido a jurisprudência trabalhista relativamente aos contratos regidos pela CLT. Nesse caso, por não haver qualquer ressalva na LC n. 150/15, é possível considerar-se aplicável a restrição interpretativa – sob pena de o efetivo descanso ocorrer em periodicidade muito extensa, com prejuízo inegável à saúde e bem-estar obreiros. (DELGADO, DELGADO, 2016, p. 101)

Luciano Martinez (MARTINEZ, 2016, p. 371), no que se refere ao descanso semanal remunerado, acrescenta que deverá ser observada, mais uma vez, a jurisprudência do TST, nos termos da Orientação Jurisprudencial 410 da SDI-1 do TST, que dispõe no sentido de que

a concessão do repouso semanal após o sétimo dia consecutivo do trabalho viola o artigo 7º, XV, da Constituição Federal e importa o seu pagamento em dobro.

No caso em que for adotado a jornada “12 x 36”, conforme dispõe o §1º, do artigo 10, da Lei Complementar 150, a remuneração mensal pactuada abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver. (BARROS, 2016, p. 236)

#### 4.1.2.7 Período de descanso para o empregado doméstico que mora no local de trabalho

A Lei Complementar 150/2015, incluiu mais uma regra em seus dispositivos, desta vez se expressando quanto ao período de descanso para o empregado doméstico que mora no local de trabalho. O artigo 2º, § 7º da lei, assim dispõe:

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

§ 7o Os intervalos previstos nesta Lei, o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os feriados e os domingos livres em que o empregado que mora no local de trabalho nele permaneça não serão computados como horário de trabalho. (BRASIL, 2015)

Analisando a literalidade do dispositivo, o “tempo de repouso” se refere, por exemplo ao intervalo destinado para descanso e alimentação, que no caso dos domésticos, conforme dispõe o artigo 13, §1º da Lei Complementar 150/2015, poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia”. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 102)

Sobre as “horas não trabalhadas”, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, tratam como um conceito inovador trazido pela lei e explicam:

Quanto às *horas não trabalhadas*, trata-se de conceito novo formulado pela Lei Complementar n. 150/2015 – embora algo impreciso. Refere-se o diploma jurídico ao período não efetivamente trabalho, pelo obreiro, quando em acompanhamento do empregador em viagens. Nessas situações, o art. 11, *caput*, determina serem

“consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas (e, por consequência, não computadas na jornada). A verdade é que, com esse conceito inovador de *horas não trabalhadas*, a Lei Complementar Doméstica relativiza e esmaece, para fins jurídicos domésticos, o conceito celetista clássico de “tempo à disposição”, nesse caso específico de acompanhamento em viagens.

Os *dias livres e feriado e de domingo*, se refere ao caso em que o empregado passa esses períodos no local de trabalho, por residir ali. O artigo 2º, §7º, da Lei Complementar em questão, dispõe em sua parte final: “os feriados e os domingos livres em que o empregado que mora no local de trabalho nele permaneça não serão computados como horário de trabalho”. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 102)

Na mesma linha de raciocínio, a expressão “*férias gozadas na própria residência, porém sem trabalho*”, se refere à licitude de o empregado doméstico permanecer em seu local de trabalho, que é também sua residência, disposição trazida pelo §5º, do artigo 17: “É lícito ao empregado que reside no local de trabalho nele permanecer durante as férias”. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 102)

Por fim, deve-se sempre levar em consideração que as situações trazidas pela Lei Complementar 150/2015, geram uma presunção relativa de ausência de jornada de trabalho, ou seja, se comprovado a efetiva prestação de trabalho doméstico, em favor do correspondente empregador ou família, deverá ser computado o respectivo lapso temporal como jornada de trabalho, para todos os fins. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 102 e 103)

#### 4.1.2.8 Regime de tempo parcial

O artigo 3º da Lei Complementar 150/2015, trouxe para a relação empregatícia doméstica, o instituto da jornada de trabalho em regime de tempo parcial. No conceito de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, trabalho em regime de tempo parcial, para a Lei em questão, é aquele cuja duração não exceda a 25 horas semanais. (DELGADO; DELGADO, 2016, p.103)

Raimundo Antônio Carneiro, conceitua a jornada em tempo parcial e ainda compara o regime previsto na Lei Complementar 150/2015 com aquele previsto na Consolidação das Leis do Trabalho.

É considerado trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais, sendo que o salário a ser pago ao empregado será proporcional a sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral. Foi mantido pela LC/150 o limite máximo de carga horária e o pagamento de salário proporcional à jornada efetiva. A CLT, no §4º do art. 59, proibiu a prestação de horas extras por empregados que laboram pelo regime de tempo parcial, mas a mesma LC autorizou o trabalho extra até o máximo de uma hora diária, contanto que a jornada não ultrapasse seis horas. A duração de férias é diferente para quem optou pelo regime de tempo parcial [...]. (CARNEIRO, 2016, p. 33).

O salário do empregado doméstico nesse sistema de jornada, logicamente será calculado proporcionalmente à sua jornada de trabalho, ou seja, aquele empregado que trabalha em regime de tempo parcial terá o salário menor do que aquele que trabalha o período de tempo padrão de 8 horas diárias e 44 horas semanais. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 104)

Nota-se uma importante diferenciação dos institutos no tocante à possibilidade de prestação de horas extras pelo empregado contratado em regime de tempo parcial. A Lei Complementar 150/2015 inovou mais uma vez ao dispor que a jornada normal 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. A prestação de horas extras pelos empregados celetistas é vedada, conforme se verifica no §4º do artigo 59, da CLT:

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

[...]

§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras. (BRASIL, 1943)

Em relação às férias, o empregado submetido a essa sistemática de jornada reduzida, por conseguinte, teve seus períodos de férias reduzidos também pelo artigo 3º, §3º, da Lei Complementar 150/2015, a saber:

§ 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 (dezesesseis) 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. (BRASIL, 2015)

#### 4.1.3 Contratos por prazo determinado

Sabe-se que a regra no direito do trabalho é a modalidade de contratação por prazo indeterminado, respeitando o princípio da continuidade da relação de emprego (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 105). Entretanto, nas hipóteses previstas em lei é possível que seja determinado, no ato da contratação do empregado, o termo final do contrato de trabalho.

Assim, as hipóteses de contratação do empregado doméstico por contrato a prazo, é possível nas seguintes hipóteses: contrato de experiência (artigo 4º, I, e art. 5º LC n. 150); atendimento a necessidades familiares do empregador doméstico, desde que de natureza transitória (art. 4º, II, LC n. 150); substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso (art. 4º, II, LC n. 150). (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 106)

Alice Monteiro de Barros, defende a tese de que, mesmo antes da Lei Complementar 150/2015, nada impedia que fosse firmado com o empregado doméstico um contrato de experiência, pois esse tipo de ajuste destina-se a avaliar não só a aptidão para o trabalho, mas também a conduta pessoal do trabalhador. (BARROS, 2016, p. 2016)

Sobre o contrato de experiência, uma das formas de contratação por prazo determinado do empregado doméstico, Alice Monteiro de Barros, ensina:

O contrato de experiência não poderá exceder 90 dias e pode ser prorrogado uma vez, desde que a soma dos dois períodos não ultrapasse aquele limite (art. 5º, *caput*, e §1º). Se o empregado doméstico continuar trabalhando após o decurso do prazo previamente estabelecido ou ultrapassado o período de 90 dias, o contrato de experiência passará a vigorar com contrato de trabalho a prazo indeterminado (art. 5º, §2º). (BARROS, 2016, p. 245)

Sobre esse tema, veja-se a jurisprudência do TRT, da 2ª Região, em relação à validade do contrato de experiência firmado com empregado doméstico:

DOMÉSTICO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. O contrato de experiência é modalidade de contrato que tem por objetivo a observância mútua de aspectos subjetivos relevantes à relação de trabalho, como a aptidão e a capacidade para o desempenho da função e a conduta pessoal do trabalhador no cumprimento de suas atividades. Diante da ausência de dispositivo legal a vedar o contrato de experiência no âmbito doméstico, não se vislumbra óbice para sua aplicação, mormente porque se trata de contrato de trabalho que se desenvolve no âmbito familiar, a bem evidenciar a relevância que se confere à fidúcia que repousa sobre o empregado e que pode ser avaliada de forma prévia em caráter precário. (BRASIL, TRT 2ª Região, RO 12474120125020 SP 00012474120125020090. Rel: Álvaro Alves Noga)

Ainda sobre os contratos por prazo determinado, Alice Monteiro de Barros, explica que o contrato a prazo determinado para atender necessidades transitórias e para substituição de outro empregado doméstico é limitado ao término do evento que motivou a contratação, observado o limite máximo de dois anos (art. 4º, inciso II). (BARROS, 2016, p. 245)

A Lei Complementar, no que se refere aos contratos a prazo indeterminado, incluiu regra idêntica a CLT, no caso de rescisão antecipada do contrato por prazo determinado. Caso o empregador, sem justa causa, dispense o empregado doméstico, durante a vigência do contrato é obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, metade da remuneração a que teria direito até o termo do contrato. Neste sentido, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, se expressam:

[...] a Lei Complementar n. 150 decidiu importar da CLT, logicamente, a peculiar regra rescisória inerente aos contratos a prazo. Desse modo, ela estabelece que o empregador que, sem justa causa, dispensar o empregado doméstico, durante a vigência do contrato a prazo determinado (hipóteses dos incisos I e II do art. 4º da LC n. 150/2015), será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, metade da remuneração a que teria direito até o termo do contrato (art. 6º, LC n. 150/2015). (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 107)

Do mesmo modo, caso a rescisão contratual seja fruto de um pedido de demissão a Lei Complementar 150/2015, em seu artigo 7º, que dispõe que o empregado não poderá se desligar do contrato a prazo determinado sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

O parágrafo único do referido dispositivo dispõe que a indenização não poderá exceder aquela a que teria direito o empregado em idênticas condições, ou seja, a indenização está limitada à metade da remuneração a que o empregado teria direito ao final do contrato.

Por fim, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado acrescentam que, nos contratos a prazo determinado doméstico, não há possibilidade de se estipular a chamada “cláusula assecuratória do direito recíproco de antecipação do término contratual”, prevista no artigo 481 da CLT. Para os doutrinadores, o artigo 8º da Lei Complementar ao dispor que durante a vigência dos contratos por prazo determinado previstos na Lei, não será exigido aviso prévio, exclui a possibilidade de se estipular a cláusula. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 109)

#### 4.1.4 Serviço doméstico ao acompanhar o empregador em viagem

O artigo 11 da Lei Complementar n. 150/2015 disciplinou a hipótese em que um empregado doméstico viaja com seu empregador para prestar-lhe serviços. Trata-se de uma comum situação que ocorre, por exemplo, com cozinheiras/arrumadeiras que acompanham a família em viagem de férias familiares, feriados acoplados, etc, para casas de campo ou de praia; babás, em circunstâncias similares; atendentes pessoais, acompanhantes ou cuidadores de pessoas com deficiência, idosas ou doentes, durante períodos de viagem, além de outras situações congêneres. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 113)

O acompanhamento de viagens, está condicionado a acordo escrito e prévio entre empregador e empregado doméstico, conforme determina o §1º do artigo 11, da Lei Complementar n. 150/2015.

Nas situações de acompanhamento de viagem, só serão remuneradas as horas efetivamente trabalhadas, afastando, portanto, a Lei Complementar Doméstica o conceito trabalhista geral, nesses períodos de viagem, de tempo meramente à disposição, de modo a

prevalecer apenas “as horas efetivamente trabalhadas”. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 113)

O doutrinador Luciano Martinez expressa que a novidade trazida pela legislação em destaque foi a criação de um adicional, semelhante àquele aplicado nas situações em que os empregados são transferidos, pagável, porém, durante todo o tempo em que o doméstico permanecer em viagem a serviço. (MARTINEZ, 2016, p. 374)

Sobre o adicional previsto para essa situação, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, lecionam:

[...] para a Lei Complementar Doméstica, embora se considerem, nos períodos de prestação de serviços em viagens, apenas as horas efetivamente trabalhadas, estas, pelo menos, merecerão um percentual diferenciado de sobre remuneração, à base de 25%. Que fique bem claro: o salário-hora normal das horas efetivamente trabalhadas nos períodos de viagem será acrescido de uma sobre remuneração de 25%, independentemente de estarem configuradas horas extras; caso também esse tempo configure horas extras, estas serão calculadas com o acréscimo constitucional e legal de 50% já considerada a base maior acrescida de 25%. É o que diz a lei especial: a remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% superior ao valor do salário-hora normal (§2º do art. 11). (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 113)

Ainda sobre o tema, Luciano Martinez ensina que o adicional pago sobre as horas do serviço em viagem, entretanto, poderá ser mediante acordo, convertido em acréscimo no banco de horas, a ser utilizado a critério do empregado (MARTINEZ, 2016, p. 374), conforme se verifica no §3º do artigo 11, da Lei Complementar Doméstica.

#### 4.1.5 Férias

Os domésticos adquiriram o direito às férias em 1972, com o advento da Lei n. 5859/1972. Atualmente, sob a vigência da Lei Complementar 150/2015, os domésticos têm direito a 30 dias de férias, como reza o artigo 17, da norma.

Art. 17. O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, salvo o disposto no § 3º do art. 3º, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família. (BRASIL, 2015)

Uma inovação trazida pela Lei, foi a proporcionalidade das férias em razão da duração do trabalho semanal prestado pelo empregado, tema este tratado no tópico “3.1.2.7 Regime de tempo parcial”.

A Lei Complementar Doméstica, dispõe ainda, no §2º, do artigo 17 que o período de férias poderá, a critério do empregador, ser fracionado em até 2 (dois) períodos, sendo 1 (um) deles de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos. Sobre esse dispositivo, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, comparam a regra trazida pela Lei Complementar 150, com o disposto na CLT:

Note-se que o critério celetista de fracionamento do período de férias é distinto daquele previsto pela LC n. 150/2015: enquanto a CLT autoriza, *somente em casos excepcionais*, o fracionamento do período de férias, a LC n. 150/2015 autoriza o fracionamento *ordinário* do período de férias, desde que haja interesse do empregador doméstico. Além disso, a CLT autoriza o fracionamento das férias em até dois períodos, sendo um deles de, no mínimo, *10 dias corridos*, ao passo que a LC n. 150/2015 autoriza o fracionamento das férias em até dois períodos, sendo um deles de, no mínimo, *14 dias corridos*. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 125, grifos no original)

Outra diferença trazida pela norma, em relação às férias, é o prazo decadencial para o requerimento da conversão de um terço das férias em abono pecuniário, ou seja, para a Lei Complementar Doméstica o prazo para o requerimento é de 15 dias, enquanto para a CLT o prazo é de 30 dias. O abono pecuniário está previsto nos §§2º e 3º do artigo 17 da Lei, veja-se:

§ 3º É facultado ao empregado doméstico converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

§ 4º O abono de férias deverá ser requerido até 30 (trinta) dias antes do término do período aquisitivo.

Acerca dessa diferença, Luciano Martinez se expressa:

Também merece destaque a regulamentação expressa da conversão de um terço das férias dos domésticos em abono pecuniário. Isso está previsto nos parágrafos 3º e 4º do citado art. 17. A novidade está no prazo decadencial para o seu requerimento. Ao contrário do que ocorre com os celetistas, que têm até 15 dias antes do término do período aquisitivo de suas férias para requererem a ora analisada conversão, o abono de férias dos domésticos “deverá ser requerido até 30 (trinta) dias antes do término do período aquisitivo”. (MARTINEZ, 2016, p. 379)

#### 4.1.6 Descontos salariais

No Direito do Trabalho, a regra básica é a proibição de descontos nos salários dos empregados, em respeito ao princípio da intangibilidade. Tal princípio foi incorporado pela Constituição Federal, pelo artigo 7º, X (“proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa”) e pela Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 462, caput (“Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo”). (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 128)

A regra de vedação a descontos nos salários dos empregados foi incorporada pela Lei Complementar Doméstica. Mantendo uma antiga disposição trazida pela Lei n. 11.324, que dispunha sobre a proibição de descontos, a Lei Complementar 150/2015 tratou do assunto no artigo 18:

Art. 18. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem. (BRASIL, 2015)

Em que pese a regra ser a proibição de descontos no salário dos empregados domésticos, o direito autoriza que alguns determinados descontos sejam realizados. Em síntese, alguns exemplos de descontos que são autorizados são: a contribuição previdenciária (art. 34, I, LC n. 150/2015); imposto de renda também sobre o montante salarial, se for o caso (art. 34, VI, LC n. 150/2015); vale-transporte ou pagamento do valor das passagens de transporte coletivo, nos termos da Lei 7.418/2985 – lei do vale transporte – (art. 19, caput e parágrafo único, LC n. 150/2015); desconto salarial na rescisão por falta de aviso-prévio por

parte do empregado ao empregador, em caso de pedido de demissão (art. 23, caput, §§ 1º e 4º, LC n. 150/2015). (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 129)

Os doutrinadores Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, acrescentam também as seguintes hipóteses de descontos permitidos: desconto do adiantamento salarial feito pelo empregador (art. 18, §1º, LC n. 150/2015); descontos para sua inclusão em planos de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada, limitados a 20% do salário do obreiro (art. 18, § 1º). (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 129)

Quanto aos descontos relativos à moradia, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado assim se manifestam:

É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento da moradia – sendo essa a hipótese do empregado doméstico que mora na casa do patrão, local onde trabalha (art. 18, caput, LC n. 150/2015).

Agregue-se, por fim, que excepcionalmente o empregador doméstico poderá descontar despesas com a moradia do empregado doméstico, desde que essa moradia esteja situada em local diverso daquele em que ocorre a prestação de serviço doméstico e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes (art. 18, §2º, LC n. 150/2015). (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 129)

#### 4.1.7 Fontes legais subsidiárias dos trabalhadores domésticos

Sabe-se a princípio que os domésticos possuem regramento próprio, especializado, este representado pela Constituição Federal (artigo 7º, parágrafo único) e a Lei Complementar 150/2015.

Contudo, subsidiariamente, são fontes subsidiárias da Lei Complementar 150/2015, segundo Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

São fontes subsidiárias da LC 150/2015, *observadas as peculiaridades do trabalho doméstico*: a Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949 (referente ao repouso semanal remunerado e ao repouso em feriados); a Lei n. 4.090, de 13 de julho de 1962 e a Lei n. 4.749, de 12 de agosto de 1965 (estes dois antigos diplomas dos anos de 1960 são referente ao 13º salário, na época chamada de “gratificação de Natal”); e a Lei n. 7.418, de 16 de dezembro de 1985 (diploma regente do vale-transporte).

Também a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 (diploma que tem sofrido diversas atualizações legais)

constitui fonte subsidiária da LC n. 150/2015, *observadas as peculiaridades do trabalho doméstico*. (Grifos no original) (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 131)

A Lei Complementar é expressa quanto ao tema em seu artigo 19, enfatizando a expressão “ressalvadas as peculiaridades do trabalho doméstico”, ou seja, não basta que a Lei Especial Doméstica seja omissa em alguma disposição, exige-se, além disso, a compatibilidade da norma em que se pretende aplicar com as características e princípios dos trabalhadores domésticos.

Vale acrescentar que a escolha constitucional foi claramente feita pelo artigo 7º, parágrafo único, que evidencia a existência de regramento especializado aos domésticos, ao invés da simples extensão da legislação trabalhista geral a essa relação social e jurídica peculiar. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 132)

#### 4.1.8 Justas Causas

No período anterior à Lei Complementar 150/2015, ante a ausência de disposição específica quanto às faltas que poderiam dar ensejo à dissolução do contrato de trabalho, Alice Monteiro de Barros, sustentava que aplicar-se-iam as faltas arroladas na CLT. (BARROS, 2016, p. 243)

Sobre esse tema, a autora expressa:

Nas edições anteriores deste Curso, sustentava-se que as faltas arroladas na CLT poderiam dar ensejo à resolução do contrato de trabalho doméstico, quer fossem praticadas pelo empregado, quer fossem praticadas pelo empregador, como, aliás, já fazia menção a Lei n. 10.208, de 23.3.2001, ao dispor sobre o seguro-desemprego do doméstico. Logo, configurava justa causa o mau procedimento caracterizado por ato que fere o decoro e implica a violação ao direito da personalidade na sua integridade moral (violação à vida privada do empregado), o ato do empregado que, na ausência do patrão, realiza festas em sua residência, com uso de bebidas alcoólicas, para pessoas, aliás, desconhecidas do proprietário dessa residência (cf. TRT-10ª Reg. 1ªT – RO 01209-2004-014-10-00-0 – Relª Juíza Elaine Machado Vasconcelos, Revista IOB, fev. 2006). (BARROS, 2016, p. 243)

As faltas, cometidas pelo empregador (rescisão indireta) ou empregado (demissão por justa causa), foram especificamente previstas aos domésticos, pela Lei Complementar

150/2015, atentando-se, principalmente, com as faltas que possam, porventura, ocorrer no exercício do serviço doméstico. O artigo 27 da Lei Complementar dispõe sobre o tema, veja-se:

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;

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. (BRASIL, 2015)

Vale lembrar que deverá haver proporcionalidade entre a falta cometida e a punição aplicada; imediatidade entre o conhecimento da infração e a aplicação da pena; e ocorra que não ocorra o “bis in idem”, ou seja, não se promovam duas ou mais punições pelos mesmos atos faltosos. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 146)

#### 4.1.9 Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS

O FGTS criado pela Lei n. 5.107, em 1966, não foi estendido aos empregados domésticos. Para a classe, o direito ao FGTS foi concedido pela Lei n. 10.208, de 23/03/2001. Contudo a vantagem era facultativa e deveria ser requerida pelo empregador. Uma vez manifestada a opção do empregador doméstico pela inserção do seu empregado no sistema do FGTS, não mais lhe era possível retroagir. (MARTINEZ, 2016, 360)

Somente com o advento da Emenda Constitucional 72/2013, o FGTS passou a ser direito de todo doméstico, independentemente da vontade do empregador.

Luciano Martinez, critica o texto do artigo 7º, da Constituição, que vinculou a efetividade da garantia a disposições legais:

[...] lamentavelmente, o novo texto do parágrafo único do art. 7º da Constituição vinculou a sua efetividade ao atendimento de condições estabelecidas em lei e à observação de uma sistemática simplificada para o cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias.

Exatamente assim se manteve o texto da Lei Complementar n. 150/2015, que, em seu art. 21, nada mais fez do que reafirmar o direito dos domésticos e a condicionar a sua efetivação à regulamentação. (MARTINEZ, 2016, p. 361)

O artigo 21 da Lei Complementar 150/2015 dispôs sobre o FGTS dos empregados doméstico, veja-se:

Art. 21. É devida a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), na forma do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador e pelo agente operador do FGTS, no âmbito de suas competências, conforme disposto nos arts. 5º e 7º da Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990, inclusive no que tange aos aspectos técnicos de depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, entre outros determinados na forma da lei.

Parágrafo único. O empregador doméstico somente passará a ter obrigação de promover a inscrição e de efetuar os recolhimentos referentes a seu empregado após a entrada em vigor do regulamento referido no caput. (BRASIL, 2015)

Logo após a lei complementar, foi regulado administrativamente a garantia, passando a prevalecer a obrigatoriedade dos depósitos de FGTS para o empregado doméstico a contar do mês de outubro de 2015. O Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço aprovou a Resolução n. 780, de 24/09/2015, fixando a data de 1º de outubro para inserção do empregado doméstico no sistema do Fundo de Garantia, ou seja, o mês de referência de outubro, com efetivação real dos depósitos no início de novembro de 2015. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 135)

O empregador doméstico deve depositar, a título de FGTS, o correspondente a 8% do salário mensal do empregado doméstico, acrescida essa base de cálculo das verbas salariais recebidas, inclusive horas extras e seus adicionais e reflexos, se houver. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 136).

Além desse depósito, o empregador doméstico deverá depositar na conta vinculada do empregado, em variação distinta daquela em que se encontram os depósitos ordinários, a importância de 3,2% sobre a remuneração do empregado, a qual será destinada ao pagamento de indenização compensatória da perda do emprego sem justa causa ou por culpa patronal. (BARROS, 2016, p. 242)

O referido depósito está ligado à garantia constitucional estendida aos domésticos prevista no artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal, que protege os trabalhadores contra despedida arbitrária ou sem justa causa. (MARTINEZ, 2016, p. 358)

Em outras palavras, a multa indenizatória devida pelo empregador no caso de dispensa sem justa causa ou por culpa deste, será depositada mensalmente. Em termos matemáticos, o depósito de 3,2% ao mês na conta do empregado, se justifica por corresponder à 40% daqueles 8% ordinariamente depositados sobre o salário bruto do empregado.

Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, explicam a regra e justificam a sistemática adotada pela Lei Complementar 150/2015:

A Lei Complementar n. 150/2015, entretanto, para diminuir os ônus financeiros concentrados no empregador em eventual dispensa sem justa causa de seu empregado doméstico, preferiu diluir o potencial acréscimo rescisório de 40% sobre

o FGTS em um recolhimento especial mensal, preventivo, substitutivo e compensatório desses 40%, que são usualmente pagos de uma só vez no momento da rescisão do contrato de trabalho. Tal recolhimento especial mensal substitutivo e compensatório corresponde aos 3,2% de depósitos mensais referidos pelo art. 22, *caput*, da LC n. 150, e mencionados também no art. 34, V, da mesma lei complementar. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 136)

A movimentação dos depósitos mensais indenizatórios à base de 3,2% poderá ocorrer ora pelo empregado doméstico, ora pelo empregador doméstico. Tudo depende do tipo de rescisão contratual. Logicamente, uma vez que este depósito visa substituir e diluir aquela multa de 40% (paga de uma só vez no momento da rescisão contratual), nas rescisões de contrato em que esta seria devida, no caso da relação empregatícia doméstica, os depósitos serão movimentados a favor do empregado.

Portanto, o empregado doméstico poderá levantar os depósitos nas hipóteses de dispensa sem justa causa do empregado ou ruptura contratual por culpa do empregado (rescisão indireta). (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 137)

Por outro lado, nas hipóteses em que não é devida a multa indenizatória de 40%, os valores depositados durante o contrato poderão ser movimentados em favor do empregador. Logo, ocorrerá nas seguintes hipóteses: dispensa por justa causa; pedido de demissão; término de contrato de trabalho por prazo determinado; aposentadoria; falecimento do empregado doméstico. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 137)

Uma última situação poderá ocorrer no caso de rescisão contratual por culpa recíproca. Neste caso, metade do valor depositado será levantado em favor do empregado, enquanto a outra metade será levantada pelo empregador doméstico. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 137)

#### 4.1.10 Seguro-desemprego

O seguro-desemprego passou a ser obrigatório a partir da Emenda Constitucional 72/2013, uma vez que a inscrição do empregado doméstico no FGTS também passou a ser obrigatória. Antes disso, o seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário, somente era devido aos trabalhadores domésticos facultativamente inscritos no regime do FGTS. (BARROS, 2016, p. 242)

O direito ao seguro-desemprego foi regulamentado pelo artigo 26 da Lei Complementar 150/2015:

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 período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada.

§ 1º O benefício de que trata o caput será concedido ao empregado nos termos do regulamento do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat).

§ 2º O benefício do seguro-desemprego será cancelado, sem prejuízo das demais sanções cíveis e penais cabíveis:

I - pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior;

II - por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;

III - por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; ou

IV - por morte do segurado. (BRASIL, 2015)

O seguro-desemprego poderá ser cancelado, sem prejuízo de sanções cíveis e penais cabíveis, caso o trabalhador doméstico recuse outro emprego condizente com a sua qualificação e remuneração anterior, pela comprovação de falsidade das informações necessárias à habilitação, por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício, ou ainda pela morte do segurado. (BARROS, 2016, p. 242)

O seguro-desemprego para os domésticos, ainda ostenta restrições e especificidades em relação aos demais trabalhadores. Sobre o assunto, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado comentam:

O benefício de seguridade social, relativamente ao empregado doméstico, continua a ostentar restrições e especificidades, a teor da regra contida no art. 26, *caput*, da LC n. 150: cada parcela terá o valor de *um salário mínimo*, vigorando por *período máximo de três meses*, de forma contínua ou alternada. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 144, grifos no original)

Os empregados celetistas podem receber valores variáveis em até cinco parcelas, enquanto os domésticos, conforme se verifica no dispositivo da Lei, receberão no máximo 3 parcelas no valor de um salário mínimo.

Luciano Martinez, destaca as diferenças entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores, e comenta sobre a inexplicável e injusta discriminação no que se refere ao seguro desemprego:

Cabe anotar que, ao contrário do que se esperava diante da promessa de isonomia no plano constitucional, o tratamento legal dado aos domésticos manteve-se, nos lindes da LC n. 150/2015, inexplicavelmente, menos vantajoso, se comparado com aquele atribuído aos demais empregados, urbanos e rurais. Vejam-se:

1) o seguro-desemprego dos empregados domésticos restringe-se ao valor máximo de um salário mínimo, enquanto para os demais empregados a cota, a depender do salário, pode ter a dimensão bem mais elevada;

2) os domésticos somente recebem três cotas de seguro-desemprego, invariavelmente; os demais empregados recebem até cinco;

3) os empregados urbanos e rurais, por fim, podem requerer o seguro-desemprego do 7º ao 120º dia contado da data da dispensa (Resolução 467/2005 do CODEFAT com arrimo no inciso V do art.19 da Lei n. 7.998, de 11 de janeiro de 1990); os empregados domésticos, sem que exista uma justificativa plausível para mais esse tratamento diferenciado e menos favorável, somente poderão fazê-lo do 7º ao 90º dia a partir da data da dispensa (art. 29 da Lei Complementar n. 150/2015). O prazo decadencial legal oferecido aos domésticos, no particular, é, portanto, injustificadamente menor. (MARTINEZ, 2016, p. 362)

Nota-se, portanto, que apesar da Lei Complementar 150/2015 ter como objetivo igualar os direitos trabalhistas dos domésticos com os dos demais trabalhadores, afim de promover melhor dignidade no trabalho, injustificadamente a Lei peca em alguns aspectos, sustentando a discriminação diminutiva aos domésticos.

#### **4.2 Da Impenhorabilidade do Bem de Família**

Sabe-se que, ates da vigência da Lei Complementar 150/2015, uma exceção à regra da impenhorabilidade do bem de família era aquela movida por trabalhador da própria residência, conforme se verificava na redação do artigo 3º, da Lei 8.009/90, veja-se:

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;

Esta era a norma aplicada pelos Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, veja a jurisprudência:

IMÓVEL. BEM DE FAMÍLIA. CRÉDITO DE EMPREGADO DOMÉSTICO. IMPENHORABILIDADE NÃO APLICADA. Não há que se falar em impenhorabilidade do bem de família quando se tratar de execução que visa a satisfação de crédito do empregado doméstico, conforme disposto no art. 3º, inciso I da Lei 8009/90. (BRASIL, TRT 2ª Região - 00563004320025020062 - AP - Ac. 3ªT 20131292646 – Relatora: Mércia Tomazinho)

Ocorre que o dispositivo foi revogado pelo artigo 46, primeira parte, da Lei Complementar 150/2015, que dispõe: “Revogam-se o inciso I do art. 3o da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, e a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972.”

É de fácil conclusão, portanto, que com o advento da Lei Complementar 150/2015, mesmo para os domésticos, será aplicada a regra de que, o bem de família é impenhorável.

#### **4.3 Previdência Social**

Os domésticos têm direito a integração à Previdência Social, por força do parágrafo único do artigo 7º, da Constituição Federal. O artigo 20 da recente Lei Complementar 150/2015, reafirmou a garantia constitucional.

Art. 20. O empregado doméstico é segurado obrigatório da Previdência Social, sendo-lhe devidas, na forma da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, as prestações nela arroladas, atendido o disposto nesta Lei e observadas as características especiais do trabalho doméstico. (BRASIL, 2015)

##### **4.3.1 Legislação previdenciária e tributária**

O capítulo III da Lei Complementar 150/2015 integrado pelos artigos 36 a 38, dispõe sobre a legislação previdenciária e tributária, o qual promoveu alterações em outras normas para que fossem atendidos os direitos adquiridos pelos domésticos.

Foi garantido aos domésticos o auxílio-acidente, por força do artigo 37 da Lei Complementar Doméstica, alterando o §1º do artigo 18 da Lei Previdenciária 8.213/91, onde assegurou expressamente o direito aos domésticos. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 167)

O mesmo dispositivo legal alterou também o artigo 19 da Lei 8.213/91, prevendo a possibilidade de ocorrência de acidente de trabalho na relação empregatícia doméstica, o qual não era previsto pela lei previdenciária. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 167)

No mesmo sentido foram alterados os artigos 21-A, *caput*, e §2º e artigo 22, *caput*, da Lei 8.213/91 para ampliar o conceito de acidente de trabalho, considerando, expressamente, a possibilidade de sua ocorrência na relação empregatícia doméstica. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 167)

Seguindo com as alterações ocorridas em relação aos direitos previdenciários dos empregados domésticos por força do parágrafo único, do artigo 7º, da Constituição Federal, o salário-família passa a ser expressamente assegurado à categoria dos empregados domésticos. Tudo isso graças ao artigo 37, da Lei Complementar 150/2015 que alterou a redação do artigo 65, *caput*, da Lei 8.213/91.

Ademais, o artigo 37 ainda adaptou a redação do artigo 63, para adaptar o texto à presença do empregado e do empregador doméstico em seu interior, aperfeiçoando a redação. É que, embora o empregado doméstico já estivesse contemplado pelo benefício, o fato é que a redação não incluía todas as adaptações lógicas pertinentes. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 167)

### **4.3 Simples Doméstico**

O parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, expressou que deveria ser observada a simplificação das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades.

A Lei Complementar 150/2015 instituiu o Simples Doméstico, regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico. (BARROS, 2016, p. 248)

O capítulo II da Lei Complementar 150/2015 dispõe sobre o Simples Doméstico, e determina que a inscrição do empregador deverá ocorrer mediante registro em sistema eletrônico a ser disponibilizado em portal na internet, conforme regulamento. O referido sistema é chamado eSocial.

Desde 01/10/2015, está disponível a ferramenta que possibilitará o recolhimento unificado dos tributos e do FGTS para os empregadores domésticos: Módulo Empregador Doméstico. A ferramenta surge para viabilizar a determinação dada pelo texto da Lei Complementar 150, publicada no dia 02/06/2015, que instituiu o SIMPLES DOMÉSTICO com as seguintes responsabilidades que serão recolhidas em guia única: Imposto sobre a Renda Pessoa Física, se incidente - Trabalhador; 8% a 11% de contribuição previdenciária - Trabalhador; 8% de contribuição patronal previdenciária - Empregador; 0,8% de seguro contra acidentes do trabalho - Empregador; 8% de FGTS - Empregador; 3,2% de indenização compensatória (Multa FGTS) - Empregador.<sup>4</sup> (ESOCIAL, 2016)

Todos esses recolhimentos incidem sobre a remuneração paga ou devida no mês anterior, a cada trabalhador doméstico, incluído o 13º salário, e devem ser feitos até o dia 7 do mês seguinte ao da competência, sendo que o empregador fornecerá ao empregado, mensalmente, uma cópia do documento de arrecadação. (BARROS, 2016, p. 248)

---

<sup>4</sup> Texto retirado do site do sistema eSocial, disponível em <http://www.esocial.gov.br/Conheca.aspx>. Acesso em: 24/10/2016.

## 5 CONSEQUENCIAS DA NOVA LEGISLAÇÃO DOMÉSTICA

A classe doméstica no Brasil, durante um longo período de tempo foi tratada como uma classe laboral inferior às demais. Isso se verifica pelos longos anos em que os trabalhadores não contavam com qualquer garantia legal no ordenamento jurídico brasileiro.

Com o passar do tempo foram sendo conquistados, gradativamente, direitos trabalhistas aplicáveis à classe, como resultado da busca pela igualdade para com os demais trabalhadores e melhores condições para a efetiva prestação de serviços.

A convenção nº 189 da OIT, instrumentalizada pela 100ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT), realizada entre 1º a 17 de julho de 2011. Nesta ocasião, foi finalizada a discussão sobre o tema trabalho decente para as/os trabalhadoras/es domésticas/os. (OIT, 2011, p. 1).

Nela ficaram definidos vários pontos visando a proteção do trabalhador doméstico e medidas que devem ser adotadas para conceder aos domésticos um trabalho digno e descente. Em seu texto, foi determinada a adoção de medidas para garantir, por exemplo, proteção contra o assédio, violência e o abuso (art. 5º), condições de trabalho decente e respeito à privacidade daqueles que residem no local de trabalho (art. 6º), informações sobre o contrato de trabalho (art. 7º), inspeção do trabalho (art. 17), dentre outros. (OIT, 2011, p. 5 e 6)

Em que pese a convenção não ter sido ratificada pelo Brasil, esta serviu certamente como inspiração para o legislativo brasileiro, uma vez que a evolução legislativa após a convenção, trazida pela Emenda Constitucional 72 e pela Lei Complementar 150/2015, compartilham em diversos aspectos das mesmas intenções.

Ademais, conforme entendimento de Carlos Henrique Bezerra Leite, a convenção em comento pode ser aplicada mesmo enquanto não for aprovada, por força do artigo 8º da CLT que prevê a possibilidade de se aplicar subsidiariamente matéria de direito comparado em caso de lacuna de lei ou contratual à Justiça do Trabalho. (LEITE, 2015, p. 29 e 30)

O que se pode concluir ao observar a Convenção 189 da OIT é que as recomendações das medidas que devem ser adotadas indicam os principais problemas do emprego doméstico. Percebe-se a preocupação em relação ao ambiente do trabalho que, muitas vezes, propicia violências psicológicas, físicas e até sexuais. É um cenário preocupante ante a dificuldade de fiscalização pelos entes do Estado pelo fato do trabalho se dar em âmbito residencial.

A Lei Complementar dispôs sobre a fiscalização do emprego doméstico em seu artigo 44, que incluiu o artigo 11-A à Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002, veja-se:

Art. 44. A Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 11-A:

“Art. 11-A. A verificação, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do domicílio do empregador, dependerá de agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador.

§ 1º A fiscalização deverá ter natureza prioritariamente orientadora.

§ 2º Será observado o critério de dupla visita para lavratura de auto de infração, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

§ 3º Durante a inspeção do trabalho referida no caput, o Auditor-Fiscal do Trabalho far-se-á acompanhar pelo empregador ou por alguém de sua família por este designado.” (BRASIL, 2015)

A Emenda Constitucional 72/2013, regulamentada pela Lei Complementar 150/2015 – Lei do Trabalho Doméstico – têm o objetivo de trazer aos domésticos igualdade de direitos trabalhistas para com os demais trabalhadores. Contudo, os novos diplomas legais sofreram fortes críticas.

As críticas aos diplomas legais têm relação, principalmente, ao fato de que as novas garantias estendidas aos domésticos, conseqüentemente, tornaram o contrato de trabalho doméstico muito mais oneroso ao empregador. A questão é que, não se poderia equiparar o empregador doméstico, pessoa física ou família, que utiliza da mão de obra doméstica sem qualquer fim lucrativo, com um empresário que obtém lucros através da prestação de serviços de seus empregados.

Neste sentido Luciano Martinez se manifesta:

Não se pode deixar de considerar que, apesar da elevada densidade eficaz dos direitos fundamentais, o constituinte derivado entendeu necessário, em virtude das especificidades dos serviços domésticos — tomados normalmente por pessoas físicas, igualmente trabalhadoras — detalhamento infraconstitucional ou estabelecimento de procedimentos simplificados para o cumprimento das obrigações de cunho tributário. Não é admissível que patrões domésticos e empregadores

empresários sejam tratados da mesma forma, sob as mesmas exigências, haja vista a inexistência, em regra, de arrimos de assistência contábil e jurídica em favor dos primeiros. As múltiplas exigências dirigidas aos patrões domésticos somente favorecerão o descumprimento generalizado da lei e a ineficácia social dos preceitos constitucionais na vida comunitária. É imprescindível, por isso, a intervenção estatal para impor o seu signo promocional. Não basta, enfim, a enunciação de direitos que supostamente devam ser cumpridos por pessoas físicas ou famílias que contratam domésticos, mas, para além disso, é indispensável o estabelecimento de facilidades para que os empregados domésticos tenham efetivo tratamento uniforme e equivalente àquele dado aos empregados das empresas ou das instituições a elas equiparadas. Pois bem. As mudanças acima mencionadas, embora não tenham criado a desejada isonomia total entre urbanos, rurais e domésticos, trouxeram um conjunto de novas vantagens jurídicas em favor de todos os trabalhadores do lar. (MARTINEZ, 2016, p. 357)

No mesmo sentido Aloysio Santos, se manifesta no sentido de que a relação empregatícia doméstica passou a ser desigual, pois o Estado impôs ao empregador encargos que são característicos de empresários e empresas de forma geral, contrariando muitos sindicalistas e políticos que propalaram ser a EC nº 72/2013 a nova Lei Áurea. (SANTOS, 2015, p. 46)

No entendimento de Elaine Cristina Saraiva Bentivoglio e Natalia Santos de Freitas, há de se ressaltar que a equiparação dos direitos dos trabalhadores domésticos deve trazer consigo alguns fatores negativos como: o aumento do custo para manter um trabalhador doméstico, fato este que possivelmente irá refletir em grande aumento de demissões e por consequência a diminuição da oferta para esse tipo de trabalho, ocasionando o trabalho informal. (BENTIVOGLIO; FREITAS, 2014, p. 231)

É o que demonstra uma matéria do G1<sup>5</sup>, site de notícias da Rede Globo de Televisão, exibida no dia 22/01/2016 pelo jornal Bom dia Brasil, demonstrando os dados do IBGE que constata o aumento do número de trabalhadores domésticos em 2,6% entre agosto e outubro de 2015, em relação ao mesmo período de 2014. A matéria diz: “muita gente que perdeu o emprego no ano passado conseguiu vaga nos serviços domésticos. O setor teve crescimento no número de trabalhadores, como mostra pesquisa do IBGE.”

Encontra-se ainda na matéria: "Foi a queda no número de pessoas empregadas com carteira assinada e o aumento de pessoas empregadas sem carteira assinada. E também a gente percebe a queda da renda, que é outro fator que vem balizando essa mudança. As pessoas

---

<sup>5</sup> Texto retirado do site G1 – Bom Dia Brasil. Disponível em: <<http://g1.globo.com/bom-dia-brasil/noticia/2016/01/numero-de-trabalhadores-domesticos-cresce-26-no-brasil.html>> Acesso em: 25/10/2016.

conseguem se recuperar, conseguem um trabalho, mas ganhando menos", diz o coordenador de informações do IBGE, André Urpia

Em que pese a notícia retratar o aumento de trabalhadores domésticos, tecnicamente, trata-se de trabalhadores informais domésticos e não empregados. Nota-se pela matéria exibida, que a procura pelo emprego doméstico, é resultado da onda de desemprego ocasionada pela atual crise brasileira, restando como opção aos trabalhadores a busca de serviços como diarista.

Veja-se outro trecho do texto: “O Bom Dia Brasil encontrou a Rosicleide Santos em um serviço de intermediação de mão de obra em busca de outra vaga como diarista. É assim que ela vem se garantindo desde que perdeu o emprego de servente de obra na construção civil. Rosicleide continua procurando um trabalho com carteira assinada, mas não está fácil.”

Ora se a tendência é o desemprego, uma legislação que onera o empregador tende a agravar mais ainda a situação dos domésticos, resultando na preferência de contratação de diaristas, por se tratar de mão de obra mais barata, ou ainda, o trabalho doméstico informal, sem as devidas contraprestações legais.

Felipe Augusto Calvet, se expressa no seguinte sentido:

A extensão de direitos aos trabalhadores domésticos, com eventual paridade com os urbanos, caso não venha acompanhado de políticas sociais de educação básica e profissionalizante, não vai trazer mais dignidade ou melhorar as condições destes trabalhadores em geral, mas sim trazer desemprego e pobreza, porquanto o empregador “por excelência” desta categoria, a classe média, não irá conseguir apenas com seu salário, na medida que não auferir lucro com o labor doméstico, quitar todos os haveres previstos na nova legislação. (CALVET, 2013, p. 67)

Outro problema que os empregadores poderão enfrentar com a nova legislação é em relação ao ônus da prova. É de fácil percepção que o ônus da prova recaiu sobre o empregador em diversos pontos, como por exemplo, a jornada de trabalho. Veja o que manifesta Luciano Martinez:

Seja lá como for, diante do texto de lei, o ônus de provar a jornada de trabalho do empregado doméstico, de início, é do seu empregador, pois a lei lhe impôs a produção de prova específica. Nesses moldes, se um empregado doméstico afirmar, por exemplo, ter trabalhado das 07h às 20h, com uma hora de intervalo, de segunda a sábado, e o empregador não apresentar os correspondentes controles de ponto nem

produzir prova substituinte, terá de suportar a versão do trabalhador como um fato verdadeiro. (MARTINEZ, 376, p. 376)

Tal característica deve ser analisada sob o mesmo prisma anteriormente abordado de que o empregador doméstico, nem sempre tem acesso à assistência contábil e jurídica. Sendo assim, a nova legislação traz mais um desafio aos empregadores domésticos, ou seja, ter conhecimento da legislação trabalhista para que cumpra suas obrigações evitando assim, eventuais pagamentos indevidos pleiteados por meio de processos judiciais.

Uma outra crítica sobre a Lei Complementar doméstica, são pequenas diferenças criadas pela norma em comparação aos demais regramentos. As diferenças injustificadamente criadas, só servem para estimular a diferenciação dos domésticos para com os demais trabalhadores. Isso se verifica em relação ao prazo de requerimento para conversão das férias em abono pecuniário, ou ainda, o seguro-desemprego que é diferenciado aos domésticos.

Neste sentido, se manifesta Luciano Martinez:

Também merece destaque a regulamentação expressa da conversão de um terço das férias dos domésticos em abono pecuniário. Isso está previsto nos parágrafos 3º e 4º do citado art. 17. A novidade está no prazo decadencial para o seu requerimento. Ao contrário do que ocorre com os celetistas, que têm até 15 dias antes do término do período aquisitivo de suas férias para requererem a ora analisada conversão, o abono de férias dos domésticos “deverá ser requerido até 30 (trinta) dias antes do término do período aquisitivo”.

Diante dos pontos em destaque, vê-se que as diferenças criadas não passam de singularidades que não deveriam ter sido construídas para não estimular ainda mais a produção de tratamentos jurídicos diferenciados em face dos domésticos. (MARTINEZ, 2016, p. 379)

Em que pese as críticas sofridas pelas normas do trabalho doméstico, é inegável que a legislação, insiste-se, como ferramenta de controle da sociedade, tenta direcionar o trabalho doméstico à situação de dignidade e igualdade. Os novos diplomas legais buscam superar a tradição de inferioridade sustentada por muito tempo nas relações de trabalho doméstico.

Indo de encontro às críticas dirigidas aos novos direitos trabalhistas dos domésticos, Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho e Rúbia Zanotelli de Alvarenga, se expressam:

As críticas dirigidas à Emenda Constitucional nº 72 não são pertinentes. O custo que será gerado para os empregadores domésticos pelas novas regras está contido no preço natural a ser pago para que se viva numa República que tem como um de seus fundamentos a dignidade da pessoa humana. O impacto econômico das políticas trabalhistas não pode ser utilizado eternamente como óbice para a implementação de direitos humanos e para a correção de injustiças históricas. Melhor que seja nesse momento histórico em que o Brasil, sempre envolto a tantas crises econômicas, ainda respira ares de bonanza. (BOUCINHAS; ALVARENGA, 2013)

Enfim, vale ressaltar que, de modo geral, os empregados domésticos ostentam deveres da mesma maneira dos demais empregados celetistas, como por exemplo, prestar serviço com zelo, cumprir horários, cumprir ordens dos empregadores. Logo, visualizando, portanto, sob o prisma do trabalhador, não há qualquer justificativa para que o empregado doméstico tenha direitos sociais inferiores em relação aos demais empregados, uma vez que, a grande finalidade do labor é a subsistência com dignidade, exigida pelo sistema capitalista em que vivem. A nova legislação vem, portanto, além de tudo, garantir aos empregados domésticos o grande princípio da Constituição Federal de 1988 que é a dignidade da pessoa humana.

## 6 CONCLUSÃO

O trabalho buscou demonstrar os benefícios trazidos aos domésticos pela Lei Complementar 150/2015, não deixando de considerar os riscos decorrentes dela. Analisando a história da classe doméstica no Brasil, tem-se que, a Lei Complementar é, sem dúvidas, um marco na história do direito brasileiro, que deixa ainda mais distante a escravidão da nossa história.

Demonstrou-se a lenta evolução legislativa dos domésticos, demonstrando o gigantesco lapso temporal onde não se tinha qualquer previsão legal de direitos trabalhistas aos domésticos. Passou-se então com a elaboração do primeiro diploma legal que tratou dessa classe de obreiros (5.859/72), a qual sequer tratava de salário mínimo para os domésticos.

Atualmente os domésticos estão no ponto mais alto de integração dos direitos trabalhistas em relação aos demais trabalhadores urbanos e rurais, esta trazida, principalmente, pela Emenda Constitucional 72/2013, regulamentada pela Lei Complementar 150/2015.

O conceito de empregado doméstico foi verificado no primeiro capítulo deste trabalho que expôs o estudo de cada elemento fático-jurídico presentes na relação de emprego doméstico. Assim como os empregados de modo geral, os empregados domésticos contam com os principais requisitos caracterizadores do emprego: Pessoa física, personalidade, subordinação, onerosidade e habitualidade (leia-se continuidade). Foi visto que, aos empregados domésticos, é exigido a continuidade da prestação de serviços e não apenas a habitualidade, diferentemente dos empregados celetistas.

A continuidade consiste em um requisito objetivo trazido pela Lei Complementar 150/2015 que exige que, para que um trabalhador seja considerado como empregado doméstico, é necessário que se trabalhe 3 dias na semana, ou seja, dentro de um determinado período de tempo é necessário que se trabalhe um tempo determinado para que se configure o emprego doméstico.

Deste modo, a Lei Complementar 150/2015, indiretamente, define a condição dos trabalhadores autônomos domésticos, conhecidos como diaristas. Isso pelo fato de que o empregador doméstico tem a segurança legal de contratar uma mão de obra por dois dias na semana, sabendo-se que, este não será considerado empregado doméstico.

Destarte, verificou-se ainda, os requisitos específicos do empregado doméstico, quais sejam: finalidade não lucrativa do serviço, prestação laboral à pessoa ou família, âmbito residencial da prestação do serviço. Destes, o mais sensível é aquele que exige que a prestação de serviços não reverta em lucros para o empregador. O empregador doméstico deve ser o destinatário final dos serviços prestados, não podendo obter qualquer tipo de vantagem.

Os serviços devem ainda ser prestados à pessoa ou família, jamais sendo admitido os serviços a pessoas jurídicas. Ademais, é admitido que uma coletividade de pessoas tome o serviço doméstico, como é o caso, por exemplo, de estudantes que dividem a mesma residência, utilizando-a como república estudantil.

Viu-se também que o âmbito residencial da prestação de serviços pode ser relativizado, se atendido os demais requisitos da relação empregatícia doméstica. É o que ocorre com o motorista, por exemplo, que presta seus serviços de forma externa, mas para o âmbito residencial ou em função deste.

Com isso, o primeiro capítulo deste trabalho desconstrói a falsa e antiga ideia de que empregado doméstico é somente aquela clássica figura da mulher de avental e espanador de pó na mão que trabalha na faxina da casa ou cozinhando para o empregador. Assim, o empregado doméstico, para que assim seja considerado, não está vinculado ao serviço que presta, mas tão somente aos elementos fático-jurídicos que o caracterizam.

Viu-se ainda que o emprego doméstico ainda é considerado uma das piores formas de trabalho infantil. A Lei Complementar 150/2015 então, proíbe em seu texto, a prestação de trabalhos domésticos (emprego ou não), por menores de 18 anos.

Não só aos menores de 18 anos, sabe-se que, o âmbito residencial favorece vários tipos de exploração aos mais variados trabalhadores domésticos, pelo fato de que é difícil a fiscalização nesses locais, carece de testemunhas e há inibição dos empregados à denúncia. Jornadas exaustivas, violências físicas, psicológicas e sexuais, assédio moral no trabalho, poderão ocorrer com maior frequência quando se trata de trabalho prestado na residência dos empregadores.

É necessário, portanto, incentivo à denúncia pelos empregados ou por quem presencia qualquer tipo de violência doméstica no trabalho, ou ainda, elaborar alguma forma de fiscalização eficaz para que se verifique as condições em que esses trabalhos estão sendo prestados.

O terceiro capítulo trata da Lei Complementar 150/2015 e das principais garantias trabalhistas trazidas à classe doméstica. A norma regulamentou direitos trabalhistas básicos que vão desde a jornada do trabalho, sua contratação, até o momento da rescisão contratual.

O mais interessante é que a Lei Complementar 150/2015, trata de temas que até então não tinham nenhuma disposição legal, mas que são situações muito comuns no que se refere ao emprego doméstico. A previsão sobre as regras quando o empregado acompanha seu empregador em viagens, ou ainda, a possibilidade de se gozar as férias no local de trabalho, por ser ele também a residência do empregado. É inegável que neste aspecto o empregador terá um desafio quanto ao ônus da prova, por ser de difícil comprovação em eventual processo judicial. Contudo, a relação empregatícia doméstica não poderia continuar à margem do direito trabalhista, com normas rasas e discriminatórias.

Um grande avanço trazido pela Lei Complementar 150/2015, foi o direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que com o novo diploma legal, passa a ser obrigatório a inscrição do empregado pelo empregador, que deverá ser pago através do Simples Doméstico, sistema instituído com o fim de simplificar o pagamento dos encargos trabalhistas através de uma só guia, atendendo a simplificação exigida no texto da Emenda Constitucional 72/2013.

Enfim, o direito direciona os domésticos para um trabalho mais digno e igualdade para com os demais trabalhadores. Embora haja críticas negativas em relação à nova legislação, como o grande aumento do custo do empregado doméstico, por exemplo, estas não podem ser um óbice para que seja concedido aos domésticos um direito fundamental que é a dignidade da pessoa humana.

Em que pese os empregados domésticos seja uma categoria tratada com especificidade, não há qualquer justificativa plausível para que estes sejam tratados de forma desigual, pois, assim como qualquer outro empregado deve prestar seus serviços com zelo e dedicação, com o objetivo principal de obter seu salário, para que possa garantir sua subsistência.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho** – 10ª ed. São Paulo, Ed. LTr, 2016.

BERTIVOGLIO, Elaine Cristina Saraiva; FREITAS, Natalia Santos de. **A evolução da Legislação do Trabalho Doméstico no Brasil**. Revista do Curso de Direito, São Paulo, v. 11, n. 11, p. 219-232. Disponível em <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/RFD/article/view/5258/4350>> Acesso em: 25/10/2016.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A ampliação da proteção jurídica dos empregados domésticos**. Disponível em: <[http://www.lex.com.br/doutrina\\_25669025\\_A\\_AMPLIACAO\\_DA\\_PROTECAO\\_JURIDICA\\_DOS\\_EMPREGADOS\\_DOMESTICOS.aspx](http://www.lex.com.br/doutrina_25669025_A_AMPLIACAO_DA_PROTECAO_JURIDICA_DOS_EMPREGADOS_DOMESTICOS.aspx)> Acesso em: 25/10/2016.

BRASIL é o país com maior número de empregados domésticos no mundo. *Isto é*. 2013. Disponível em: <[http://istoe.com.br/266400\\_BRASIL+E+O+PAIS+COM+MAIOR+NUMERO+DE+EMPREGADOS+DOMESTICOS+NO+MUNDO/](http://istoe.com.br/266400_BRASIL+E+O+PAIS+COM+MAIOR+NUMERO+DE+EMPREGADOS+DOMESTICOS+NO+MUNDO/)>. Acesso em: 24/10/2016.

BRASIL. Presidência da República. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em 24/10/2016.

BRASIL. Presidência da República. **Lei Complementar n. 150, de 1º de junho de 2015**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm). Acesso em: 24/10/2016.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 5.859, de 11 de dezembro de 1972**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L5859.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5859.htm). Acesso em: 24/10/2016.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto n. 71.885, de 26 de fevereiro de 1973**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1970-1979/d71885.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d71885.htm). Acesso em: 24/10/2016.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto n. 95.247, de 17 de novembro de 1987**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d95247.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm). Acesso em: 24/10/2016.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L0605.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm). Acesso em: 26/10/2016.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 11.324, de 19 de julho de 2006**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/11324.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/11324.htm). Acesso em: 24/10/2016.

BRASIL. Presidência da República. **Consolidação das Leis do Trabalho, 1º de maio de 1943**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 24/10/2016.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Acórdão no Recurso Ordinário 00111500420145010561**. 2016. Relatora: Desembargadora Claudia Regina Vianna Marques Barrozo. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br/web/guest/consulta-jurisprudencia>> Acesso em: 24/10/2016.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Acórdão no Recurso Ordinário 0000201-79.2010.5.15.0072**. 2011. Relator: Desembargador Manuel Soares Ferreira Carradita. Disponível em: <[http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pDecisao.wAcordao?pTipoConsulta=PROCESSO&n\\_idv=1182687](http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pDecisao.wAcordao?pTipoConsulta=PROCESSO&n_idv=1182687)> Acesso em: 24/10/2016

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Acórdão no Recurso Ordinário 02774.1998.009.02.00.4**. 2005. Relatora: Mércia Tomazinho. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/96447978/trt-6-judiciario-23-07-2015-pg-101/pdfView>> Acesso em: 24/10/2016.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Acórdão em Agravo de Petição 563004320025020 SP 00563004320025020062 A20**. 2013. Relatora: Mércia Tomazinho. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24884845/agravo-de-peticao-agvpet-563004320025020-sp-00563004320025020062-a20-trt-2#>> Acesso em: 24/10/2016

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 7ª Turma. **Acórdão em Recurso de Revista 1677-72.2011.5.15.0055**. 2016. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201677-72.2011.5.15.0055&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAQUvAAM&dataPublicacao=29/04/2016&localPublicacao=DEJT&query=finalidade%20and%20lucrativa%20and%20dom%20estico%20and%20descaracteriza%E7%E3o>> Acesso em: 24/10/2016.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho, 17ª Turma. **Acórdão em RO 12474120125020 SP 00012474120125020090**. 2013. Relator: Álvaro Alves Noga. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24832206/recurso-ordinario-em-rito-sumarissimo-ro-12474120125020-sp-00012474120125020090-a28-trt-2>> Acesso em: 24/10/2016

CALVET, Felipe Augusto. **A evolução da legislação do trabalhador doméstico**. Revista do TRT da 9ª. Região, Curitiba, v. 2, n. 17, p. 60-67, abr. 2013. Mensal. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em: 25/10/2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 10ª ed. Rio de Janeiro, Ed. Forense; São Paulo: Método, 2014.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. 8ª ed. Salvador, Ed. JusPodivm, 2016.

CRUZ, Jamile Campos. **O trabalho doméstico ontem e hoje no Brasil: Legislação, políticas públicas e desigualdade**. Disponível em: <[periodicos.ufes.br/SNPGCS/article/download/1632/1228](http://periodicos.ufes.br/SNPGCS/article/download/1632/1228)>. Acesso em: 24/10/2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15ª ed. São Paulo, Ed. LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. 2ª ed. São Paulo, Ed. LTr, 2016.

ESOCIAL, Brasil. Disponível em <<http://www.esocial.gov.br/Conheca.aspx>> Acesso em: 24/10/2016.

GARANTIA de direitos das domésticas também é avanço da luta feminina. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2016/03/tive-curiosidade-de-entender-o-porque-de-tanta-violencia-diz-lideranca-das-domesticas>>. Acesso em: 27/09/2016

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. Rio de Janeiro, Ed. Forense, 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra et al. **A Nova Lei do Trabalho Doméstico: comentários à Lei Complementar nº. 150/2015**. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NÚMERO de trabalhadores domésticos cresce 2,6% no Brasil. Bom dia Brasil – G1. Disponível em: <<http://g1.globo.com/bom-dia-brasil/noticia/2016/01/numero-de-trabalhadores-domesticos-cresce-26-no-brasil.html>> Acesso em: 24/10/2016

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. NOTAS OIT: nota 4: Conferência Internacional do Trabalho 2011: a OIT realiza a segunda rodada de discussões sobre o tema trabalho decente para as/os trabalhadoras/os domésticas/os. Disponibilidade e acesso em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/nota-4-confer%C3%Aancia-internacional-do-trabalho->

PEIXOTO, Ricardo Corrêa. "**Mucamas, Criadas ou Domésticas**"; *Brasil Escola*. Disponível em <<http://brasilecola.uol.com.br/sociologia/mucamas-criadas-ou-domesticas.htm>>. Acesso em 25 de setembro de 2016.

PINTO, Raymundo Antônio Carneiro. **Domésticos: entenda a nova legislação**. 1ª ed. São Paulo: Ed. LTr, 2015.

SANTOS, Aloysio. **Manual de Contrato de Trabalho Doméstico: direitos, deveres e garantias dos empregados e empregadores domésticos**. 5. ed. São Paulo: Método, 2015.