



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO E GESTÃO**

**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU***

**DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO**

**ISLA SUELEN DE LIMA FERREIRA**

**EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013 E LEI COMPLEMENTAR Nº  
150/2015: REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO  
BRASIL**

SALVADOR

2018

**ISLA SUELEN DE LIMA FERREIRA**

**EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013 E LEI COMPLEMENTAR Nº  
150/2015: REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO  
BRASIL**

Monografia apresentada à Faculdade Baiana de Direito e Gestão, como requisito parcial para obtenção do grau de Especialista em Direito e Processo do Trabalho.

SALVADOR

2018

## TERMO DE APROVAÇÃO

**ISLA SUELEN DE LIMA FERREIRA**

### **EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013 E LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015: REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL**

Monografia aprovada como requisito para obtenção do grau de Especialista em Direito e Processo do Trabalho, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Salvador, \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus por ter me concedido força e paciência para finalizar esse trabalho, apesar das adversidades inesperadas

Aos meus pais, pelo amor, apoio em toda e qualquer situação, conselhos, sacrifícios, confiança e dedicação para que eu realize os meus sonhos. Amo vocês.

A minha família Lima por estar comigo em todos os momentos, incluindo os mais difíceis, me dando coragem para seguir em frente.

Ao meu namorado pela amizade e cumplicidade nesse e em todos os trabalhos.

Aos meus amigos queridos pelos inúmeros momentos de alegria.

Aos professores da Faculdade Baiana de Direito por todos os ensinamentos oferecidos nesses meses.

*“Acredito que devemos lutar contra todas as formas de injustiças sociais e não somente contra aquelas que passam a nos atingir. É um dever moral exibir a realidade dos grupos categorizados “como vidas que não importam”, para citar Judith Butler. Dessa forma, poderemos realmente denunciar de maneira mais ampla todas as violências e reivindicar a humanidade verdadeira”.*

(Djamila Ribeiro)

## RESUMO

Este trabalho tem o objetivo de analisar os direitos adquiridos pelos empregados domésticos, que durante muito tempo sofreram com a ausência de uma legislação que os equiparasse aos demais obreiros urbanos e rurais. A metodologia baseou-se numa revisão bibliográfica para a fundamentação do trabalho, que focou os seguintes aspectos: análise do histórico do labor doméstico no Brasil e a sua relação com a escravidão, ressaltando o fato de que desde o período colonial, o trabalho doméstico é executado, na maioria das vezes, por mulheres negras, apresentação dos textos normativos que tratam dos direitos referentes ao vínculo de emprego doméstico, análise do regime jurídico da Emenda Constitucional nº 72 de 2013 e da Lei Complementar nº 150 de 2015 e ainda a demonstração da influência desta para a transformação de uma sociedade que mesmo nos tempos atuais, ainda desvaloriza a atividade realizada pelos membros desta categoria. Por fim, concluiu-se que os dispositivos citados asseguraram direito essenciais, mas apesar disso é necessária uma mudança cultural a fim de impedir qualquer prática discriminatória.

Palavras-Chave: Emprego doméstico. Emenda Constitucional 72/2013. Lei Complementar 150/2015.

## LISTA DE ABREVIATURAS

CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DSR	Descanso Semanal Remunerado
EC	Emenda Constitucional
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LC	Lei Complementar
NLTD	Nova Lei do Trabalho Doméstico
PEC	Projeto de Emenda Constitucional
RSR	Repouso Semanal Remunerado

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	10
<b>2 HISTÓRICO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL</b> .....	12
2.1 Parcela expressiva de mulheres.....	14
<b>3 EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA NO QUE TANGE AO EMPREGO DOMÉSTICO</b> .....	15
<b>4 CONCEITO ATUAL DE EMPREGADO DOMÉSTICO</b> .....	21
4.1 Requisitos da relação empregatícia doméstica.....	22
4.1.1 Continuidade.....	23
4.1.2 Subordinação.....	24
4.1.3 Onerosidade.....	25
4.1.4 Pessoalidade.....	26
4.1.5 Idade mínima de 18 anos.....	26
4.1.6 Finalidade não lucrativa dos serviços no âmbito da residência.....	28
4.1.7 Prestação de serviços à pessoa ou família.....	28
4.2 Alguns tipos de empregados domésticos.....	29
4.2.1 Motorista.....	30
4.2.2 Caseiro.....	30
4.2.3 Enfermeiro.....	31
<b>5 A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013 – PEC DAS DOMÉSTICAS</b> .....	31
5.1 Direitos conferidos aos domésticos antes da EC nº 72.....	33
5.1.1 Registro na CTPS.....	34
5.1.2 Férias anuais remuneradas com um terço a mais.....	34
5.1.3 Salário mínimo.....	35
5.1.4 Irredutibilidade salarial.....	35
5.1.5 Repouso semanal remunerado.....	36
5.1.6 Licença-maternidade.....	36
5.1.7 Licença-paternidade.....	37
5.1.8 Décimo terceiro salário.....	37
5.1.9 Vale-transporte.....	38
5.1.10 Aposentadoria e Inscrição na Previdência Social como segurado.....	38
5.1.11 Aviso Prévio.....	39
5.2 Direitos adquiridos pelos domésticos após a EC 72 de 2013.....	39
5.2.1 Direitos que não necessitavam de regulamentação.....	39
5.2.1.1 Garantia de salário mínimo para aqueles que percebem remuneração variável.....	40
5.2.1.2 Proteção ao salário.....	40
5.2.1.3 Jornada de trabalho de no máximo 44 horas semanais e 8 horas diárias.....	40

5.2.1.4 Hora extra de 50%.....	41
5.2.1.5 Redução dos riscos inerentes ao trabalho.....	42
5.2.1.6 Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.....	43
5.2.1.7 Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.....	44
5.2.1.8 Proibição de qualquer discriminação no tocante ao salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.....	45
5.2.1.9 Trabalho do menor.....	46
5.2.2 Direitos que necessitavam de regulamentação.....	46
5.2.2.1 Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa.....	47
5.2.2.2 Seguro desemprego.....	48
5.2.2.3 FGTS.....	48
5.2.2.4 Adicional do trabalho noturno.....	49
5.2.2.5 Salário-família.....	49
5.2.2.6 Creches e pré-escolas.....	50
5.2.2.7 Seguro contra acidente de trabalho.....	51
<b>6 LEI COMPLEMENTAR Nº 150 DE 2015.....</b>	<b>51</b>
6.1 Novo contrato de trabalho doméstico.....	53
6.1.1 Jornada de trabalho e horas extras.....	53
6.1.2 Jornada 12x36.....	54
6.1.3 Horário noturno.....	54
6.1.4 Regime de tempo parcial.....	55
6.1.5 Intervalo Intrajornada.....	56
6.1.6 Intervalo Interjornada.....	57
6.1.7 Horário do empregado doméstico que acompanha o empregador em viagens.....	57
6.1.8 Contrato de trabalho por prazo determinado.....	57
6.1.9 Descanso semanal remunerado (DSR).....	58
6.1.10 Férias.....	58
6.1.11 Aviso prévio.....	60
6.1.12 Licença maternidade.....	61
6.2 Inclusão do empregado doméstico à Previdência Social.....	63
6.2.1 Seguro-desemprego distinto.....	63
6.2.2 Novos benefícios previdenciários para os empregados domésticos.....	64
6.2.3 Programa de recuperação previdenciária – REDOM.....	65
6.2.4 Simples Doméstico.....	66
<b>7 O PAPEL SOCIAL DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150 DE 2015.....</b>	<b>67</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>69</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>71</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Durante o período colonial no Brasil, as atividades domésticas eram realizadas pelas escravas negras. Apesar da abolição da escravidão, o trabalho doméstico continua sendo exercido, ainda hoje, em sua maioria, por mulheres negras.

Justamente por carregar uma relação com o trabalho escravo, o emprego doméstico sempre sofreu com a desvalorização e o descaso no que tange à garantia dos seus direitos expressos em lei.

A Constituição de 1988 assegurou algumas conquistas aos membros desta categoria, mas ainda assim eles estavam em desvantagem em relação aos outros obreiros rurais e urbanos. Diante disso, surgiu a Emenda Constitucional (EC) nº 72 de 2013, com o intuito de garantir que os empregados domésticos tivessem os mesmos direitos que os demais.

A EC nº 72 de 2013, também chamada de PEC das Domésticas, teve a sua promulgação marcada por diversas polêmicas e questionamentos, isso porque nem todos os direitos ali apresentados foram regulamentados.

Desta forma, a Lei Complementar (LC) nº 150 de 2015 foi editada a fim de sanar estas dúvidas e regulamentar os direitos referentes a esses trabalhadores. Assim, a Nova Lei do Trabalho Doméstico, como ficou conhecida a LC nº 150, tratou, dentre outras coisas, da jornada de trabalho, trazendo novidades em relação aos domésticos que acompanham seus patrões em viagens, por exemplo. Outra novidade advinda foi a questão dos benefícios previdenciários. A LC regulamentou benefícios como o salário-família e o seguro contra acidentes de trabalho, bem como instituiu o Simples Doméstico, sistema de recolhimento dos tributos relacionados ao vínculo de emprego doméstico.

Importante ressaltar que a LC nº 150 de 2015 não só regulamentou direitos, mas veio com o papel de mudar uma cultura em que o trabalho doméstico sempre foi tratado como inferior.

No que diz respeito ao problema apresentado, foi realizado o seguinte questionamento: quais foram os direitos adquiridos pelos domésticos a partir da promulgação da EC nº 72 de 2013 e da LC nº 150 de 2015?

A metodologia baseou-se numa revisão bibliográfica para fundamentar as bases do trabalho, através de livros e artigos científicos bem como análise da EC nº 72 de 2013 e da LC nº 150 de 2015.

O primeiro capítulo visa apresentar o histórico do trabalho doméstico no Brasil, relatando a sua relação com o período de escravidão vivido no país bem como ressaltando o fato de que a atividade laboral doméstica em sua grande maioria é exercida por mulheres negras.

O segundo capítulo trata da evolução legislativa no que diz respeito ao emprego doméstico, demonstrando que essa atividade sofreu durante anos com o silêncio do legislador no que tange à garantia dos seus direitos.

O terceiro capítulo tem a finalidade de demonstrar o conceito atual de empregado doméstico, devendo ser considerado aquele que presta serviço com continuidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade, finalidade não lucrativa à pessoa ou família dentro da residência destas, por mais de dois dias na semana.

O quarto capítulo informa os requisitos para a caracterização da relação empregatícia doméstica, sendo estes já informados no parágrafo acima, ressaltando ainda que o trabalho doméstico não pode ser exercido por menor de 18 anos.

O quinto capítulo cita alguns tipos de empregados domésticos, como o guarda-costas, a babá, o caseiro, a acompanhante, o motorista, a camareira, a passadeira, a cozinheira, a diarista, a lavadeira, a governanta, o jardineiro, o porteiro, o organizador de guarda-roupas e armários e o mordomo, bem como descreve três destas profissões, o motorista, o caseiro e o enfermeiro.

O sexto capítulo tem como assunto a EC nº 72 de 2013, e analisa os direitos existentes antes desta e aqueles que surgiram depois da emenda, descrevendo ainda os que estavam pendentes de regulamentação e os que não estavam.

O sétimo capítulo diz respeito à LC nº 150 de 2015, que também recebe a denominação de Nova Lei do Trabalho Doméstico (NLTD). A mesma pacificou dúvidas e polêmicas ao finalmente realizar a regulamentação de determinados direitos, inclusive os que dizem respeito à matéria previdenciária.

O oitavo capítulo discorre sobre o papel social da NLTD, tendo em vista que a mesma também tem a finalidade de transformar opiniões preconceituosas e uma cultura de desvalorização do trabalho doméstico.

Por fim, o objetivo geral deste trabalho é analisar os direitos adquiridos pelos empregados domésticos durante os anos. Para se atingir o objetivo geral, este trabalho pretende alcançar os seguintes objetivos específicos: analisar o histórico do emprego doméstico no Brasil, ressaltando a sua relação com o período de escravidão, apontar os dispositivos que tratam dos referidos direitos, apresentar o regime jurídico da EC nº 72 de 2013 e da LC nº 150 de 2015 e demonstrar a importância desta última para a construção da valorização do trabalho doméstico.

## **2 HISTÓRICO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL**

No século XVI, os portugueses passaram a investir no comércio de escravos, sendo assim traziam para o Brasil homens e mulheres que viviam em colônias situadas no continente africano, pois desejavam que estes fossem utilizados como mão de obra escrava nos campos e nas cidades.

Além de exercerem atividades nos engenhos de açúcar, muitos destes indivíduos, em sua maioria mulheres, dedicavam-se aos serviços domésticos e, portanto, cozinhavam, limpavam, passavam, lavavam e serviam aos seus senhores.

Os escravos trabalhavam horas seguidas, sem direito a descanso ou nem mesmo a qualquer tipo de remuneração. Na verdade, eles eram considerados mercadorias, podendo até mesmo ser vendidos, trocados ou doados.

Diante disso, podemos perceber que o trabalho doméstico no Brasil tem sua origem na escravidão, já que a chegada dos negros acabou por dar origem à relação entre patrão e empregado (COSTA, 2016, p. 8).

Em 1888, a Lei Áurea foi assinada. Isto significou a abolição da escravidão no Brasil, o que iria garantir que os escravos seriam finalmente tratados como cidadãos e, por conseguinte, detentores de direitos e deveres. Esta lei representou um fato importante na história, no entanto, a condição em que os negros viviam continuou muito

parecida, já que como não possuíam recursos financeiros, eram obrigados a laborar de maneira esgotante para conseguir sobreviver. Ou seja, apesar do fim da escravidão no país, estas pessoas continuaram sendo vistas como escravos (LIMA, 2017, p. 11).

Grande parte dos ex-escravos foram obrigados a realizar trabalhos braçais, às mulheres negras restou a função de empregadas domésticas, ocorre que além de sofrerem com o preconceitos, estes trabalhadores também eram atingidos pela falta de amparo legal, conforme estabelece Costa (2016, p. 9):

A relação empregatícia escravocrata acabou gerando consequências negativas que perduraram por centenas de anos. Dentre as quais se destacam o preconceito e as discriminações sofridas pelos empregados domésticos, visto que mesmo após a abolição da escravidão, o trabalho realizado por terceiros no âmbito familiar ainda acabou sendo mal visto, muitas vezes considerado como trabalho inferior ou degradante, devido ao fato de na prática, as relações entre empregados e empregadores acabarem se assemelhando às de senhores e escravos. [...] Diante desta depreciação sofrida, o trabalhador doméstico acabou recebendo tratamento diferenciado das outras profissões. Os direitos trabalhistas desta classe acabaram sendo severamente afetados e ignorados, fazendo com que os empregados domésticos fossem excluídos do rol de trabalhadores com direitos trabalhistas por centenas de anos, até o advento de leis que regulariam sua profissão no início do século XX. (COSTA, 2016, p. 09).

Apesar de já terem se passado muitos anos desde a abolição da escravidão, a desvalorização do trabalho doméstico ainda persiste, tanto que muitos destes trabalhadores recebem tratamento diferenciado em relação às outras profissões. Felizmente surgiram dispositivos legais a fim de amparar e resguardar os direitos daqueles que atuam nessa área, como a Emenda Constitucional nº 72/2013 e a Lei Complementar 150/2015.

No entanto, como bem apresenta Costa (2016, p. 10) ainda é possível encontrar semelhanças entre o emprego doméstico atual e a escravocrata:

Tornam-se claras, portanto, as marcas deixadas pela escravidão nas relações domésticas de emprego. Fato este, que acaba prejudicando os empregados domésticos, pois cria um enorme vácuo entre estes trabalhadores e os demais. Assim, apesar da chegada de novas leis trabalhistas que buscaram sanar este problema, ainda é possível enxergar certa paridade entre a relação empregatícia doméstica atual e a escravocrata, bem como resquícios de preconceito e discriminação para com os empregados domésticos (COSTA, 2016, p. 10).

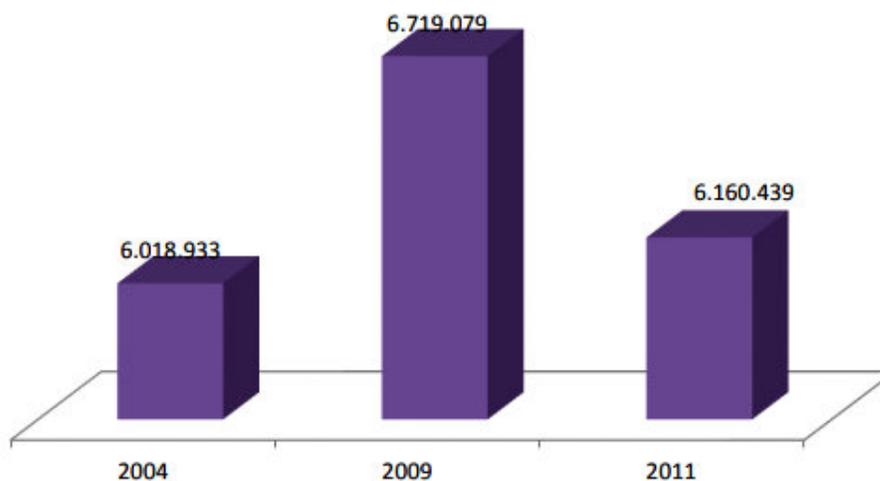
Desta maneira podemos entender que o trabalho doméstico ainda hoje é consideravelmente atingido pelo preconceito social, apesar da conquista de alguns direitos, como veremos mais a frente.

## 2.1 Parcela expressiva de mulheres

De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) (2013, p. 3), o emprego doméstico no Brasil é ocupado por um grande número de mulheres, constatando-se que no período de 2011, foi estimado que 6,6 milhões de indivíduos laboravam como domésticos no país, no entanto, desse total, a quantidade de mulheres correspondia a 6,1 milhões, ou seja, 92,6 %.

O gráfico abaixo demonstra a estimativa do número de mulheres que exerciam atividades laborais como domésticas nos anos de 2004, 2009 e 2011.

Gráfico 1 - Estimativa de ocupadas nos Serviços Domésticos Brasil 2004, 2009 e 2011 (em nº absolutos)



Fonte: DIEESE, 2013, p. 4

Segundo Inácio (2017, p. 3), desde os tempos da colonização, as mulheres eram as responsáveis pelo trabalho doméstico, principalmente as negras escravas, já que eram elas que executavam as tarefas domésticas dos lares.

Esta situação traz reflexos até os dias atuais, visto que no Brasil, o trabalho doméstico é exercido, na maioria das vezes, pelas mulheres negras. O DIEESE (2013, p. 6) traz dados a respeito desta situação:

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. Em todas as regiões do país, a tendência de elevação do percentual de trabalhadoras domésticas negras esteve presente, exceto para a região Norte, onde passou de 79,6%, em 2004, para 79,3%, em 2011. A região Sudeste registrou o maior aumento de mulheres negras ocupadas no trabalho doméstico no período, com o percentual correspondendo a 52,3%, em 2004, e atingindo 57,2%, em 2011 (DIEESE, 2013, p. 6).

Diante disso, podemos compreender que o número expressivo de mulheres negras é consequência da relação histórica dessa atividade com a escravidão, já que nesse período essa função era atribuída às mesmas.

Inácio (2017, p. 09) diz então que apesar de todas as mulheres terem sofrido com a discriminação e o machismo na sociedade patriarcal, existe um padrão hierárquico de poder entre as mulheres no que tange à classe social e a cor que ocupam, na medida em que a maioria das trabalhadoras domésticas é negra.

### **3 EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA NO QUE TANGE AO EMPREGO DOMÉSTICO**

Apesar de o trabalho doméstico representar uma forma de emprego, a sociedade sempre ignorou a sua importância, isto porque não há produção de mercadorias nesta atividade. Esta falta de valorização e atenção facilitou a informalidade na relação entre o (a) empregador (a) e o (a) empregado (a) doméstico (a), esta situação dificultou a formação de uma norma legal voltada especificamente para o trabalho doméstico (SILVA, 2016, p. 10).

No ano de 1916, por meio da Lei nº 3.071 do Código Civil, foi disciplinada a relação dos contratos trabalhistas para a locação de serviço dos empregados, abrangendo os domésticos, conforme art. 1216: “Toda a espécie de serviço ou trabalho

lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição” (DAMACENO, 2013, p. 67).

Posteriormente, em 30 de julho de 1923, surgiu o Decreto nº 16.107, que veio com o intuito de aprovar o regulamento de locação de serviços domésticos (DAMACENO, 2013, p. 67).

Já em 1941, foi promulgado o Decreto Lei nº 3078/41, cuja finalidade era tratar do trabalhador que atuava em residências particulares em troca de salário. Sobre este decreto, Castro (2015, p. 121) explica:

Foi resguardado a este trabalhador um aviso prévio de oito dias, depois de um período de prova de seis meses. Também lhe foi conferido o direito de rescisão do contrato em caso de atentado à honra ou integridade física do trabalhador, mora salarial ou falta de ambiente higiênico de alimentação e habitação, garantindo, portanto, melhores condições no ambiente de trabalho (CASTRO, 2015, p. 121).

Cumprе ressaltar que a CLT, sancionada em 1943, exclui expressamente os trabalhadores domésticos na regulamentação dos direitos trabalhistas, em seu art. 7º, alínea a:

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando forem 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;

De acordo com Barbosa (2016, p. 7), somente em 11 de dezembro de 1972 o emprego doméstico foi objeto de regulamentação pela Lei nº 5859/72, a qual tornou obrigatória a assinatura da carteira de trabalho, deu direito aos benefícios e serviços fornecidos pela previdência social e a férias anuais remuneradas correspondentes a vinte dias úteis, oferecendo assim algum tipo de proteção jurídica aos empregados desta categoria.

Dando continuidade à trajetória dos direitos alcançados pelos empregados domésticos, surgiu a Medida Provisória nº 10.208 de 13 de dezembro de 1999, que posteriormente foi reeditada e convertida na Lei nº 10.208 de 23 de março de 2001, cujo objetivo foi permitir ao empregador estender o Fundo de Garantia do Tempo de

Serviço (FGTS) por ato voluntário. A partir de março de 2000 este ato se tornou uma opção facultativa (DAMACENO, 2013, p. 69).

Logo depois, em 04 de outubro de 2000 surgiram as Resoluções 253 e 254 que determinaram critérios e finalidades à concessão do seguro-desemprego para os membros desta categoria (DAMACENO, 2013, p. 69).

Em 2001, a Lei nº 20.208 proporcionou possibilidades ao empregador doméstico no que diz respeito ao FGTS e ao seguro desemprego. Neste mesmo ano, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), agência do Sistema das Nações Unidas cujo Brasil faz parte, aprovou a Recomendação nº 201, estabelecendo que todos os países-membros assegurassem a todos os trabalhadores domésticos direitos iguais aos outros trabalhadores (DAMACENO, 2013, p. 69).

A Lei 11.324 de 19 de julho de 2006 representou também uma evolução para os direitos dos empregados domésticos, visto que a chegada desta norma agregou à categoria os seguintes direitos, conforme expressa Damaceno (2013, p. 69 apud Martins, 2009, p. 62):

- a) Descanso semanal remunerado aos domingos e feriados, não existindo, a partir desse instante, diferenças entre os trabalhadores urbano, rurais e os domésticos em matéria de repouso intersemanais e folgas em feriados. Em caso de trabalho prestado em feriados civis e religiosos, salvo se o empregador determinar outro dia de folga, os domésticos passaram a ter a remuneração dobrada;
- b) Trinta dias corridos de férias, para períodos aquisitivos iniciados após a data de sua publicação (Diário Oficial da União (DOU) de 20.07.2006);
- c) Garantia de emprego à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Foi necessária a publicação dessa lei para se reconhecer que toda gravidez se consistia em um evento biológico, pessoal e social idêntico na doméstica, como em qualquer outra mulher, seja qual for o seu segmento profissional, portanto mereciam o mesmo tipo de proteção e não mais aquela antiga interpretação gélida, discriminatória e sistemática da lei;
- e) Vedou ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, higiene, vestuário e moradia, retirando a feição retributiva das utilidades, que não são fornecidas “pelo” trabalho, mas “para” que o empregado possa desenvolver o trabalho. Essa nova lei modificou a regra já existente na Lei nº 5.859/72, que possibilitava os descontos com habitação, quando esta fosse local diverso do local da prestação do serviço e desde que tenha sido expressamente acordada entre as partes (Damaceno, 2013, p. 69 apud Martins, 2009, p. 62).

Finalmente, os empregados domésticos alcançaram uma grande conquista com a Emenda Constitucional nº 72, denominada “PEC das domésticas”, a qual foi aprovada em abril de 2013 pelo Congresso Nacional brasileiro e realizou modificações no texto constitucional, com a inclusão do art. 7º, parágrafo único, visando tratar da mesma forma os direitos trabalhistas dos empregados domésticos e dos trabalhadores rurais e urbanos (SILVA, 2016, p. 7). Segue abaixo o referido artigo:

Art. 7º. Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013)

Portanto, a Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, parágrafo único, estendeu expressamente os direitos trabalhistas para aqueles que exercem atividades domésticas, como: salário mínimo, irredutibilidade de salário, férias anuais remuneradas acrescidas de um terço, licença maternidade, licença paternidade, aviso prévio, aposentadoria por idade, tempo de contribuição e invalidez (LIMA, 2017, p. 13).

Na referida Constituição, o art. 7º, incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV são os que tratam dos direitos de todos os trabalhadores, incluindo os domésticos:

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;

Apesar desses avanços, determinados direitos não foram acolhidos, gerando polêmicas e insatisfações. Diante disso, a nova Lei dos Domésticos - Lei Complementar 150/15 - foi publicada a fim de solucionar estas questões, devendo ser empregada a todos os contratos de trabalho doméstico. Cumpre ressaltar que a mesma abrange os direitos assegurados a essa classe antes e depois da EC nº 72, bem como apresenta em seu bojo algumas novidades e revoga a anterior Lei dos Domésticos (SILVA, 2016, p. 7).

Segue abaixo resumo da trajetória dos direitos dos empregados doméstico:

Tabela 1 – Resumo da trajetória dos direitos dos empregados domésticos

Nº	Lei/Decretos/Resoluções/Emendas	Ano
1	<b>Lei nº 3.071</b> Disciplinou a relação dos contratos trabalhistas relacionados à locação de serviços dos empregados.	1916
2	<b>Decreto nº 16.107</b> Aprova o regulamento de locação de serviços domésticos.	1923
3	<b>Decreto-Lei nº 3.078</b> Conceitua de forma simples os trabalhadores domésticos.	1941
4	<b>Decreto-Lei nº 5.452</b> Criação da CLT	1943

5	<p><b>Lei nº 5.859</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Benefícios e serviços da previdência social,</li> <li>• Férias anuais com o adicional de 1/3 a mais que o salário</li> <li>• Carteira de Trabalho.</li> </ul>	1972
6	<p><b>Decreto-Lei nº 71.885</b></p> <p>Regulamentação da Lei nº 5.859/72</p>	1973
7	<p><b>Decreto nº 95.247</b></p> <p>Direito ao Vale-Transporte</p>	1987
8	<p><b>Constituição Federal (CF)</b></p> <p>Artigo. 7º: Trata os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, com nove (09) incisos, para os trabalhadores, inclusive os domésticos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salário Mínimo, fixado em Lei.</li> <li>• Irredutibilidade do salário</li> <li>• 13º salário com base na remuneração integral ou valor da aposentadoria</li> <li>• Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos</li> <li>• Férias anuais remuneradas com, pelo menos, 1/3 a mais do salário</li> <li>• Licença-gestante de 120 dias</li> <li>• Licença-paternidade de 5 dias</li> <li>• Aviso Prévio</li> <li>• Aposentadoria</li> </ul>	1988
9	<p><b>Medida Provisória nº 10.208</b></p> <p>Estendeu o FGTS, por ato voluntário.</p>	1999
10	<p><b>Resoluções 253 e 254</b></p> <p>Estabeleceu critérios e finalidades para a concessão do seguro-desemprego</p>	2000
11	<p><b>Lei nº 10.208</b></p> <p>Recomendação de nº 201, da OIT para garantir a todos os trabalhadores domésticos, idênticos direitos ao demais trabalhadores.</p>	2001

12	<p><b>Lei nº 11.324</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Descanso semanal remunerado aos domingos e feriados,</li> <li>• Trinta dias corridos de férias,</li> <li>• Garantia de emprego à gestante,</li> <li>• Vedou ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado.</li> </ul>	2006
13	<p><b>Emenda Constitucional nº 72/13</b></p> <p>“PEC das Domésticas” revoga o parágrafo único do art. 7º e inclui novos direitos aos trabalhadores domésticos.</p>	2013
14	<p><b>Lei Complementar nº 150</b></p> <p>Trata sobre o contrato de trabalho doméstico, sendo considerada a nova Lei dos Domésticos.</p>	2015

Fonte: DAMACENO, 2013.

#### 4 CONCEITO ATUAL DE EMPREGADO DOMÉSTICO

De acordo com Maciel (2016, p. 18):

O termo “doméstico” deriva do latim *domesticus* que significa da família ou da casa que por sua vez advém de *domus* que se traduz por lar, sendo este o local da cozinha onde se acende o fogo, porém em sentido mais abrangente pode ser entendido como qualquer habitação, por isso diz-se que o doméstico é o trabalhador que obra no âmbito residencial da família (MARTINS, 2009, p. 6 apud MACIEL, 2016, p. 18).

O vocábulo “doméstico” advém do latim *domesticus* e quer dizer da casa, da família, de domus, lar. Lar, neste caso, é o ambiente da cozinha onde o fogo é aceso, porém em sentido amplo abrange qualquer tipo de habitação. Assim, o doméstico compreende aquele indivíduo que exerce suas atividades laborais para determinada família em sua habitação (MARTINS, 2006, p. 6).

A significação jurídica de empregado doméstico no Brasil vem sofrendo alterações com o passar dos anos (MACIEL, 2016, p.18).

A CLT, em seu art. 7º, alínea “a” afirma: “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”.

Já o art. 1º da Lei nº 5859/1972, revogada pela Lei Complementar (LC) nº 150 de 2015, estabelece: “ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei”.

Posteriormente, a promulgação da LC nº 150, também denominada de Nova Lei do Empregado Doméstico apresentou, em seu art. 1º, nova explicação jurídica a respeito deste conceito, sendo:

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.

Além disso, o parágrafo único do citado artigo traz ainda uma vedação que pode ainda ser concernente com o conceito de empregado doméstico:

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.

Importante salientar que a relação empregatícia é dotada de requisitos, e, portanto, estes devem ser respeitados para que o vínculo de emprego seja, de fato, considerado doméstico, como veremos no próximo tópico.

#### **4.1 Requisitos da relação empregatícia doméstica**

O art. 1º da LC 150 de 2015 apresenta em seu conteúdo os requisitos que irão caracterizar a relação de emprego doméstico, sendo eles: continuidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade, finalidade não lucrativa à pessoa ou à família. Já o

parágrafo primeiro do referido artigo diz ainda que “é vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico”.

#### **4.1.1 Continuidade**

Continuidade e não eventualidade são denominações que não devem se confundir, sendo este último um requisito do trabalhador urbano (LEITE, 2015, p. 59).

De acordo com Maciel (2016):

[...] continuidade vem a ser a permanência absoluta. Efetivamente, deve ser do interesse da empresa, em princípio, que o empregado esteja todo o tempo à disposição do empregador, ressalvados os períodos obrigatórios de repouso. Se isso acontecer, a permanência, que é a interatividade ou repetição da prestação no tempo, passa a ser qualificada pela continuidade, que é a mesma repetição sem hiatos (PINTO, 2013, p. 112 apud MACIEL, 2016, p. 19).

Há ainda uma corrente denominada de teoria da descontinuidade que defende que não existe distinção entre a continuidade do empregado doméstico e a não eventualidade empregada pela CLT, a mesma acredita ainda que o importante é a repetição das atividades prestados a qual demonstra a necessidade da mão de obra, portanto, independe se o serviço for executado apenas uma vez na semana, desde que seja realizado por inúmeros meses ou anos. Diante disso, para esta corrente, antes da LC nº 150 de 2015, seria doméstico aquele que trabalha de segunda à sexta-feira durante diversos meses bem como aquele que apenas trabalha um dia durante a semana desde que isto ocorra por bastante tempo (CASSAR, 2015, p. 340 apud MACIEL, 2016, p. 20).

Atualmente, o Tribunal Superior do Trabalho emitiu posicionamento sobre estas questões, tanto no que diz respeito ao requisito da continuidade para caracterização da relação empregatícia doméstica quanto pela frequência mínima necessária para configurar tal requisito, com base na LC 150 de 2015 (MACIEL, 2016, p. 20 e 21).

RECURSO DE REVISTA [...] - RELAÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICA – PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI COMPLEMENTAR Nº. 150/2015 - SERVIÇOS PRESTADOS TRÊS VEZES

POR SEMANA – VÍNCULO EMPREGATÍCIO – NÃO CARACTERIZAÇÃO – NÃO PREENCHIMENTO DO PRESSUPOSTO DA CONTINUIDADE – CRITÉRIO TEMPORAL. Diversamente do termo "não-eventual", outrora utilizado pela CLT, a Lei nº. 5.859/72, definiu empregado doméstico como "aquele que presta serviço de natureza contínua", inserindo assim, uma nomenclatura diversa, que sempre causou grande divergência na doutrina trabalhista. A continuidade é traço distintivo marcante da peculiaridade com que o trabalho doméstico sempre foi tratado em nosso país, e que, aos poucos vai sendo diluída pela progressiva equiparação dos domésticos aos demais trabalhadores, que decorre da ratificação pelo Brasil da Convenção nº. 189 OIT, da promulgação da Emenda Constitucional nº. 72 e, mais recentemente, da Lei Complementar nº. 150/2015, que regulamenta a modificação constitucional. [...]. Com a nova regulamentação, contudo, engajamentos com frequência de mais de duas vezes por semana imediatamente caracterizam o vínculo empregatício doméstico. O caso dos autos, contudo, versa sobre relação de trabalho iniciada e concluída antes da entrada em vigor da nova legislação, o que, por segurança jurídica, implica a observância dos parâmetros vigentes ao tempo da Lei nº. 5.859/72. A maioria da doutrina trabalhista entende que a continuidade possui significação própria, correspondente à permanência absoluta, ou seja, a iteratividade, repetição da prestação no tempo sem hiatos, sendo necessária, para a configuração da relação de emprego doméstica, a prestação contínua do trabalhador, ressalvados apenas os descansos e repousos impostos pela lei. [...]. (TST, 7ª.T., RR 1933-13.2010.5.15.0067, Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Data de Publicação: 06 nov. 2015)

Desta forma, a LC nº 150 de 2015, em seu art. 1º estabeleceu que para existir continuidade é preciso mais de dois dias de prestação de serviços domésticos.

#### **4.1.2 Subordinação**

Conforme Júnior (2014, p. 22): “Como manifestação dos efeitos práticos do elemento da subordinação, tem-se que o empregador tem o direito de dar ordens e o empregado, a obrigação de cumpri-las, desde que tais ordens sejam legítimas”.

Para Leite (2015, p. 65) é possível estabelecer alguns critérios para caracterizar a subordinação na relação de emprego doméstico, como:

- a existência do poder disciplinar do tomador do serviço, que pode aplicar sanções pelas faltas cometidas pelo trabalhador doméstico;
- o controle dos dias e horários da prestação do serviço pelo tomador do serviço;
- a assunção de riscos por acidentes e doenças do trabalho pelo tomador do serviço;
- o pagamento mensal da remuneração, e não logo após a prestação do serviço (LEITE, 2015, p. 65).

Como consequência da subordinação há a faculdade de o empregador servir-se da força de trabalho do empregado de acordo com seu interesse, bem como existe a obrigação do empregado de se permitir seguir as ordens do patrão no que diz respeito às atividades laborais, baseando-se naquilo que foi anteriormente estabelecido no contrato acordado. Portanto, cabe ao empregador, de maneira facultativa, dirigir e ordenar a realização da atividade prestada, fiscalizar as obrigações atribuídas ao empregado e até mesmo impor penas disciplinares, como advertência, suspensão e dispensa em caso de inadimplemento contratual (JUNIOR, 2014, p. 22).

#### **4.1.3 Onerosidade**

O vínculo de emprego caracteriza-se por uma relação capaz de gerar fundo econômico, visto que para compensar a força de trabalho posta à disposição do empregador deve haver uma contrapartida econômica com o intuito de beneficiar o empregado, ou seja, um salário (JÚNIOR, 2014, p. 20).

Leite (2015, p. 76) diz ainda:

A onerosidade significa que o trabalhador doméstico, tal como se dá com o empregado urbano (CLT, art. 3º), celebra o contrato de trabalho com a intenção de receber remuneração pelo serviço prestado, pelo tempo que ficou à disposição do empregador e pelos períodos de interrupção do contrato (férias, repouso semanal remunerado etc.).

Logo, o trabalho prestado a título gratuito, voluntário, com laços de afinidade ou por mera caridade, não é protegido pela Lei Complementar n. 150/2015 (LEITE, 2015, p. 76).

Ou seja, o empregado tem a obrigação de prestar o serviço, de acordo com os termos contratuais acordados, e em contrapartida cabe ao empregador pagar um salário por esta atividade.

#### **4.1.4 Pessoaalidade**

Segundo Maciel (2016, p. 23):

O empregado doméstico tem de ser pessoa física, não sendo admitida qualquer possibilidade de o trabalho doméstico ser desempenhado por pessoa jurídica. Ademais, reforçando o caráter da pessoaalidade, não pode o empregado unilateralmente se substituir, isto é, sem o consentimento do empregador enviar outra pessoa para realizar suas tarefas.

Nesse sentido, Leite (2015, p. 58) afirma:

Vale dizer, o doméstico deve prestar pessoalmente o serviço e somente em casos excepcionais, com consentimento, tácito ou expresso, do empregador doméstico pode ser admitida a substituição eventual do prestador do trabalho. Se, porém, a substituição ultrapassar um tempo razoável, a relação de trabalho doméstico poderá sofrer novação subjetiva, extinguindo-se o vínculo com o trabalhador substituído e formando-se novo vínculo de trabalho doméstico com o trabalhador substituto (LEITE, 2015, p. 58).

Portanto, o empregado doméstico está sempre relacionado à pessoa física, que pessoalmente deve prestar os seus serviços e apenas em casos excepcionais esta mão de obra poderá ser substituída, devendo haver consentimento do empregador doméstico. Cumpre ressaltar que o mesmo não ocorre com o empregador doméstico, já que o mesmo pode ser representado por uma família inteira ou somente uma pessoa física (LEITE, 2015, p. 57).

#### **4.1.5 Idade mínima de 18 anos**

A sociedade brasileira sempre foi marcada pela exploração do trabalho infantil, desde os períodos mais antigos. Crianças e adolescentes realizavam diversas atividades laborais com a finalidade de contribuir financeiramente com suas famílias. No entanto esta situação pode prejudicar a capacidade física e mental destes indivíduos (BENVINDO, 2015, p. 3).

A CF 88, visando protegê-los estabeleceu, em seu art. 227:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta propriedade, o direito a vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Assim, a legislação brasileira proíbe o trabalho doméstico aos menores de 18 anos, como demonstra o parágrafo único do art. 1º da LC 150 de 2015:

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.

Cumprido salientar que se o menor de dezoito anos vier a realizar prestação de serviços domésticos, o contrato será nulo, mas produzirá efeitos, como explica Leite (2015, p. 54 a 56):

É importante ressaltar, contudo, que embora nulo tal contrato, haverá, excepcionalmente, produção de efeitos jurídicos. Trata-se da aplicação da teoria de irrestitibilidade da força de trabalho prestada em prol do empregador. De modo que, neste caso, o trabalhador doméstico com menos de 18 anos terá todos os direitos preservados como se plenamente capaz. Neste caso, a proibição do trabalho doméstico ao menor de 18 anos existe justamente para proteger a sua incolumidade física, psíquica ou moral. Logo, são devidos, a título de indenização, todos os créditos trabalhistas como se válido fosse o negócio jurídico, sendo certo que o tomador do serviço não poderá alegar a própria torpeza em benefício próprio. De toda a sorte, o juiz deverá mandar cessar imediatamente a situação ilegal, ou seja, a prestação do serviço. Assim, diante de uma demanda judicial em que se verificar a existência de contrato de trabalho firmado por trabalhador com idade inferior a 18 anos, o juiz deverá de ofício ou por provocação das partes: declarar a nulidade do contrato; ordenar a cessação imediata do trabalho; condenar (se houver pedido) o tomador (empregador), a título de indenização, ao pagamento das verbas legais e contratuais devidas como se o trabalhador tivesse 18 anos completos, sem prejuízo de outras eventuais indenizações por danos morais ou materiais. (LEITE, 2015, p. 54 a 56).

Podemos concluir que o objetivo do legislador ao determinar estas normas é promover a proteção dos menores de 18 anos, para que o seu bem estar e saúde sejam conservados, já que a atividade doméstica pode provocar um imenso desgaste físico, podendo comprometer o desenvolvimento dos mesmos.

#### **4.1.6 Finalidade não lucrativa dos serviços no âmbito da residência**

O empregador não pode utilizar os serviços prestados pelo empregado com a finalidade de obter lucros. Ou seja, se estas atividades não estiverem relacionadas à manutenção do ambiente doméstico, não poderá ser caracterizado como doméstico.

Diante disso, o exercício prestado por este profissional deve estar voltado para a organização da vida do lar, distante de uma atividade de comércio e de indústria. Importante salientar que o tipo de serviço não é relevante, porém é necessário que ele possua valor de uso, e não valor de troca (JÚNIOR, 2014, p. 25).

Sobre esta questão, Leite (2015, p. 85) explica:

Portanto, para tipificar o trabalhador doméstico é preciso, além da presença de todos os demais requisitos exigidos no art. 1º da LC n. 150/2015, que a atividade exercida no (e para o) âmbito residencial não implique lucro ou renda para o tomador dos serviços.

Atividade não lucrativa *no* âmbito da residência do empregador doméstico se caracteriza pelos serviços normais realizados no interior de uma residência familiar necessários à sua manutenção, como os serviços de limpeza e conservação, ou à satisfação das necessidades básicas das pessoas ou família que moram na residência, como serviços de alimentação, saúde, lazer, higiene e segurança (LEITE, 2015, p. 85).

Logo, percebemos que para o empregado ser caracterizado como doméstico é necessário que o serviço seja executado num área residencial e não produza lucro habitual para o empregador.

#### **4.1.7 Prestação de serviços à pessoa ou família**

Este requisito está relacionado ao fato de que a prestação dos exercícios domésticos deverá estar voltada à família ou a pessoa física. Portanto, percebe-se determinada personalidade no empregador doméstico, visto que o pólo passivo desse vínculo empregatício não poderá ser figurado por pessoa jurídica, mas somente por pessoas naturais (JÚNIOR, 2014, p. 26).

O art. 1º da LC 150 de 2015, já citado acima, determina que o serviço doméstico deve ser prestado à pessoa ou à família.

Leite (2015, p. 88) traz um rol de indivíduos e entidades que não poderão ser considerados como empregadores domésticos:

O empresário; a empresa individual de responsabilidade limitada; a sociedade empresária, individual ou coletiva; a sociedade irregular (de fato); os profissionais liberais; as instituições de beneficência; as associações recreativas; outras instituições sem fins lucrativos; os condomínios de apartamentos; os consórcios de empregadores (LEITE, 2015, p. 88).

Dessa forma, não pode qualquer um ser considerado como empregador doméstico, é essencial que o tomador dos serviços siga alguns critérios para ser admitido como tal. Importante ratificar que esta identificação irá também contribuir para a classificação do obreiro como doméstico (MACIEL, 2016, p 28).

#### **4.2 Alguns tipos de empregados domésticos**

A figura da empregada doméstica que cuida dos serviços relacionados à manutenção da casa é a mais conhecida dentre as espécies desta categoria. No entanto, outros trabalhadores podem ser considerados como domésticos, desde que possuam os requisitos citados anteriormente. Importante ratificar que nem todo obreiro que presta serviço doméstico pode ser visto como empregado doméstico, já que nem todos preenchem estes requisitos (MACIEL, 2016, p. 28 e 29).

De acordo com Maciel (2016, p. 29), o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) traz uma relação com tipos de atividades domésticas, dentre elas podemos citar: “o guarda-costas, a babá, o caseiro, a acompanhante, o motorista, a camareira, a passadeira, a cozinheira, a diarista, a lavadeira, a governanta, o jardineiro, o porteiro, o organizador de guarda-roupas e armários e o mordomo”.

Abaixo, apresentamos certas espécies de empregados e suas atividades no âmbito residencial.

### 4.2.1 Motorista

Preceitua Martins (2006, p. 27) que o motorista será visto como empregado doméstico se prestar atividades laborais à pessoa física ou à família.

É necessário que estes serviços não tenham objetivo de obter lucros. Este mesmo autor diz ainda:

O serviço de motorista consistirá em levar o empregador ao local de trabalho e daí trazê-lo ou fazer outras atividades relacionadas com a casa, como ir ao supermercado, levar os filhos ao colégio, à aula de inglês.

(...)

Para se distinguir efetivamente se o motorista é doméstico ou não, deve-se verificar para quem os serviços são efetivamente prestados: para o empregador doméstico ou para a empresa de seu patrão. Não será considerado empregado doméstico aquele que presta serviços para a pessoa jurídica, mas só aquele que o faz para pessoa física, para seu âmbito residencial, não tendo esta finalidade lucrativa (MARTINS, 2006, p. 28).

Diante disso, vemos que a figura do empregador deverá ser sempre ocupada por uma pessoa física.

### 4.2.2 Caseiro

Casas de praia ou de campo representam uma extensão da residência do indivíduo. Geralmente, nesses locais, há pessoas, chamados de caseiros, que trabalham com o intuito de cuidar desses lugares (MARTINS, 2006, p.17).

De acordo com Martins (2006):

Na hipótese de empregado que presta serviços para chácara, há necessidade de se verificar se esta tem finalidade lucrativa ou não, pois para ser empregado doméstico é mister que não haja atividade lucrativa. Se a chácara se destina apenas a lazer ou recreio, em que não há plantação de produtos para efeito de comercialização, o empregado será doméstico. Nesse caso, pode haver até mesmo a plantação, porém o empregador não poderá comercializá-la; poderá dar os produtos agrícolas aos vizinhos ou amigos, porém não será possível vendê-los (MARTINS, 2006, p. 17).

Assim, o que definirá a caracterização do caseiro como doméstico é o fato de a sua atividade não visar a obtenção de lucros.

#### **4.2.3 Enfermeiro**

No caso em que o enfermeiro realiza seus serviços somente em local residencial, fornecendo assistência à pessoa com problemas de saúde, poderá ser considerada doméstica. Devemos levar em conta que se o profissional em questão não exerce atividades com fins lucrativos e o seu empregador é pessoa física, não há porque não considerar o enfermeiro como empregado doméstico, independente do grau de escolaridade (MARTINS, 2016, p. 20).

## **5 A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013 – PEC DAS DOMÉSTICAS**

Os trabalhadores urbanos e rurais têm os seus direitos resguardados pela CLT e pelo art. 7º da CF de 88. No entanto, os empregados domésticos até a promulgação da EC nº 72/2013, não tinham seus direitos regulamentados, já que a própria CLT, como em tópico anterior, exclui esta categoria dos seus preceitos (DAMACENO, 2013, p. 71).

Diante disso, Damaceno (2013, p. 74) explica:

Em foco, a PEC das Domésticas, Emenda Constitucional nº 72/13, do artigo 7º da CF/88 do dia 2 de abril de 2013, traz em seu bojo a equiparação dos direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores rurais e urbanos, revogando, assim, o parágrafo único do art. 7º que até então só destinava aos trabalhadores domésticos apenas nove incisos dos trinta e quatro existentes e inclui aos direitos dos trabalhadores domésticos, mais dezesseis (16) incisos.

A Emenda constitucional nº 72/13 afasta resíduos herdados da época escravocrata que ainda persistiam nas relações de trabalho e reflete a modernização dos direitos dos domésticos visando à sua segurança jurídica e social.

Mediante todo o contexto apresentado, vale ressaltar que os empregados domésticos ganharam novos direitos, mas também novos deveres, tendo que qualificar seus serviços para atender um público que ficará cada vez mais exigente, uma vez que, a relação de trabalho que por ocasiões se fazia familiar

está sendo substituída pela relação comercial entre empregado e empregador (DAMACENO, 2013, p 74).

Importante ressaltar que muitos desses direitos trazidos pela EC nº 72/2013 já eram aplicados à classe doméstica em razão de lei infraconstitucional, como o acesso ao regime previdenciário, ou pela jurisprudência, que baseia seu entendimento em princípios do direito do trabalho. Apesar desta nova relação de garantias de direitos, a Constituição de 88 não incluiu à categoria em questão os direitos básicos concedidos aos outros trabalhadores celetistas, como o FGTS, a proteção contra a dispensa de forma arbitrária e o pagamento de horas extras. Vê-se aí um descumprimento do princípio da isonomia e da dignidade da pessoa humana (FILHO, 2016, p. 62).

Conforme determina Leite (2015, p. 30 a 33), o legislador instituiu na primeira parte do art. 7º da Carta Magna os direitos com eficácia plena e aplicabilidade imediata, sendo eles:

- salário mínimo;
- irredutibilidade de salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho;
- garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- décimo terceiro salário;
- proteção do salário na forma da lei; 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 de trabalho;
- repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- licença à gestante, sem prejuízo de emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- licença-paternidade; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias;
- redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- aposentadoria;
- 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 com deficiência;
- proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos (LEITE, 2015, p. 30 a 33).

Já a segunda parte do referido artigo traz direitos com eficácia limitada e aplicabilidade dependente de regulamentação infraconstitucional, sendo eles, de acordo com Leite (2015,p. 33):

- relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa;
- seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS;
- remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda;
- assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
- seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (LEITE, 2015, p. 33).

Oliveira (2013, p. 157) ressalta que a EC nº 72 de 2013 deve trazer a igualdade que durante muitos anos foi negada aos trabalhadores domésticos:

A hermenêutica a ser construída em face das importantes modificações introduzidas pela EC 72/2013 deve conduzir à efetiva igualdade entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores, como forma de garantir a vida digna preconizada pela Constituição Federal. A experiência brasileira tem demonstrado que a mera previsão legislativa não é suficiente para a garantia de direitos nem para a efetivação da igualdade, podendo-se afirmar, com amparo no pensamento de Cesarino Júnior, que a regulamentação do trabalho doméstico no Brasil, ao menos até a Constituição de 1988, pautou-se mais pelo interesse do empregador doméstico do que pelas necessidades do trabalhador doméstico (OLIVEIRA, 2013, p. 157).

A seguir, iremos analisar estes direitos: os que já existiam antes da EC nº 72 e os que vieram após essa emenda, incluindo nesse âmbito os que não necessitam de regulamentação e os que necessitam.

### **5.1 Direitos conferidos aos domésticos antes da EC nº 72**

Como foi tratado anteriormente, o vínculo laboral doméstico não está previsto no sistema de proteção da CLT. Esse tipo de relação de emprego foi regulamentado pela Lei 5.859 de 11 de dezembro 1972, cuja edição e promulgação ocorreram durante o período militar do Brasil (AZOUBEL, 2015, p. 13).

Nesse sentido, Júnior (2014, p. 29 e 30) afirma:

A Lei nº 5.859/72 regulou os direitos dos empregados domésticos que foram ampliados pelo art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal de 1988. Antes da Emenda Constitucional 72 de 2013, os direitos dos empregados domésticos eram os seguintes: registro de contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS); férias anuais remuneradas com um terço a mais; salário mínimo; irredutibilidade salarial; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; licença-maternidade; licença-paternidade; décimo terceiro salário; vale-transporte; inscrição na Previdência Social como segurado obrigatório; aviso prévio; aposentadoria; Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) (JÚNIOR, 2014, p. 29 e 30).

Diante disso, iremos tratar abaixo de cada um desses direitos, concedidos pela Constituição de 1988, e, portanto, com previsão anterior à EC nº 72.

### **5.1.1 Registro na CTPS**

A Lei 5.859 de 1972, em seu art. 2º, já determinava que o empregado domésticos deve apresentar sua CTPS para efetivação da sua admissão no emprego, assegurando que o empregador possa cumprir os seus deveres, como: anotar a data de admissão do obreiro, sua remuneração mensal, o início e término das férias ou, se for o caso, a data da sua dispensa (TROMBETA, 2014, p. 64).

Para Trombeta (2014, p. 64), o registro de todos esses períodos é fundamental para garantir a segurança jurídica das partes, isto porque, o empregador poderá utilizar a CTPS como uma prova de que houve, de fato, o cumprimento das suas obrigações, já o empregado poderá contar o tempo que falta para a sua aposentadoria bem como poderá utilizá-la em caso de interposição de ação trabalhista.

### **5.1.2 Férias anuais remuneradas com um terço a mais**

A Lei nº 11.324 de 19 de julho de 2006 modificou a Lei 5.859 de 1972, junto a seu art. 3º, no que tange ao período de férias, que antes era de 20 dias úteis remunerados, no mínimo, até dois dias antes do gozo das férias, passando depois a ser

de 30 dias corridos mais um terço, em razão da equiparação ocorrida com os trabalhadores urbanos, de acordo com a CF de 1988 (JÚNIOR, 2014, p. 31).

Trombeta (2014, p. 56) explica ainda que para que o empregado possa usufruir desse direito é necessário que tenha trabalhado por doze meses para seu patrão. Depois de completo esse período, denominado de período aquisitivo, dá-se início ao período concessivo do direito, com a mesma duração de doze meses. Neste tempo, o empregador deverá efetuar a concessão do descanso ao empregado, sob pena de indenização com o pagamento em dobro do período relacionado às férias.

### **5.1.3 Salário mínimo**

Os empregados domésticos só passaram a ter direito ao salário mínimo com a promulgação da CF de 1988. Na verdade, a Lei 5.859/1972 não ampliou de maneira considerável a tutela jurídica sobre a classe dos domésticos. A ausência desse direito até o período de 1988 é um exemplo da imensa desigualdade sofrida por essa categoria, principalmente porque o salário mínimo foi fixado no Brasil pela própria CLT. Ou seja, a sua finalidade era de proteger o empregado, porém isso não foi estendido para os domésticos (TROMBETA, 2014, p. 45 e 46).

### **5.1.4 Irredutibilidade salarial**

Como informa Júnior (2014, p. 32), a irredutibilidade salarial é um direito previsto no inciso VI do art. 7º da CF de 1988, podendo ocorrer somente por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Logo, qualquer cláusula que diminua o valor anotado na CTPS ou em contrato individual será considerada nula de pleno direito, podendo o empregado optar pela complementação do valor do salário original.

Seguindo esse ponto de vista, Trombeta (2014, p. 50) expressa:

A garantia de irredutibilidade salarial não impede que ocorram descontos do salário do empregado, como o da contribuição previdenciária ou a retenção de

impostos na fonte. O que não é possível é a diminuição dos ganhos que efetivamente são entregues ao doméstico. O salário acordado entre as partes não pode ser diminuído, nem mesmo por o empregador estar passando por um período de dificuldades, inclusive no caso de o próprio empregado concordar com tal diminuição. Deve-se atentar para o objetivo maior do Direito do Trabalho que é a proteção dos trabalhadores, considerados como hipossuficientes face ao poder do empregador. Assim, no caso de empregado que concorda em receber menos do que recebia anteriormente, há grande possibilidade da anuência ter ocorrido em razão do receio de ser demitido ou por coação imposta pelo patrão. Para evitar tais ocorrências, veda-se qualquer diminuição salarial, exceto aquelas negociadas em acordos ou convenções coletivas, nas quais empregados e empregador tem condição de igualdade, uma vez que o empregado será representado por um sindicato (TROMBETA, 2014, p. 50).

Cumprido ressaltar que o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas tornou-se direito reconhecido após a EC nº 72, como veremos abaixo, sendo assim, antes disso a irredutibilidade não era possível em nenhuma hipótese.

#### **5.1.5 Repouso semanal remunerado**

O repouso semanal remunerado (RSR) foi instituído pela Lei nº 605 de 05 de janeiro de 1949 e regulamentado pelo Decreto nº 27.048/1949, consistindo em um descanso com duração de 24 horas em um dia de cada semana, de preferência nos dias de domingo (JÚNIOR, 2014, p. 32).

Ocorre que, como bem explica Trombeta (2014, p. 54), a alínea “a”, art. 5º da referida lei excluiu de forma expressa esse direito aos domésticos. Somente após a CF de 1988, estes puderam ser beneficiados com esse direito. Ou seja, até esse momento, era exercido sem controle de jornada e sem um dia de descanso na semana.

#### **5.1.6 Licença-maternidade**

Este direito foi concedido às empregadas domésticas a partir da CF de 1988. Júnior (2014, p. 33) conceitua a licença-maternidade como o: “lapso temporal, antes e depois

do parto, no qual a gestante tem direito ao descanso, sem prejuízo do salário a que tem direito no período normal de trabalho”.

Este benefício é pago pelo INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) e, de acordo com Trombeta (2014, p. 60), isto ocorre para evitar a discriminação por gênero:

O fato de o pagamento deste benefício ser exercido pela Previdência Social evidencia uma medida estatal para que não ocorra a discriminação por gênero, já que o empregador já terá perdas em razão de ficar sem sua empregada por diversos meses. Assim, se o salário fosse de sua incumbência, haveria grandes chances de as mulheres serem preteridas para a contratação para o emprego (TROMBETA, 2014, p. 60).

As trabalhadoras domésticas, que se encontrarem grávidas, têm direito à estabilidade provisória desde o momento da confirmação da gestação até cinco meses após o parto (JÚNIOR, 2014, p. 33).

### **5.1.7 Licença-paternidade**

Como afirma Júnior (2014, p. 33), a licença-paternidade é um direito garantido expressamente pelo art. 7º, inciso XIX da Carta Magna, com duração de cinco dias.

Entende-se, segundo Trombeta (2014, p. 63), que o pagamento dessa licença não é responsabilidade da Previdência Social, e, portanto, cabe ao empregador efetuarlo. A autora trata ainda sobre a importância dessa licença, pois contribui para a criação de vínculo entre a criança e seu genitor.

### **5.1.8 Décimo terceiro salário**

A CF de 1988 tratou da obrigatoriedade do pagamento do décimo terceiro salário em seu art. 7º, inciso VIII.

Também conhecido como gratificação natalina, foi instituído pela Lei nº 4.090 de 1962, que regulamentou um hábito frequente à época: a concessão de uma remuneração a mais por ano ao empregado. Essa gratificação se resumia num

pagamento anual, realizado no mês de dezembro, de 1/12 do salário de cada dia trabalhado. No ano de 1965, ocorreu uma mudança na legislação, a qual determinou o pagamento do décimo terceiro em dois períodos do ano: metade do valor deve ser pago entre os meses de fevereiro e novembro e a outra parte até a data de 20 de dezembro (TROMBETA, 2014, p. 51).

### **5.1.9 Vale-transporte**

A Lei nº 7.418 de 16 de dezembro de 1985 instituiu o vale-transporte. Nessa fase de criação, a concessão do vale-transporte para o empregado era uma opção do empregador. No entanto, no ano de 1987, por meio da Lei 7.619 de 30 de setembro de 1987, esta concessão passou a ser uma obrigação do empregador e um direito do empregado (TROMBETA, 2014, p. 52).

O Decreto nº 95.247 de 17 de novembro de 1987, que regulamenta a Lei nº 7.418/85, estabelece expressamente, em seu art. 1º, inciso II, que os trabalhadores domésticos são beneficiários do vale-transporte. Cumpre ressaltar que o mesmo não possui natureza salarial, nos termos do art. 2º, alínea “a” da referida Lei.

### **5.1.10 Aposentadoria e Inscrição na Previdência Social como segurado**

A Lei 5.859 de 1972 assegurou ao empregado doméstico o direito de ser integrado à Previdência Social. A partir daí, os membros desta categoria passaram também a ter acesso aos benefícios previdenciários, como a aposentadoria. O art. 7º, inciso XXIV, da CF de 1988 deu ainda mais força a esse direito (TROMBETA, 2014, p. 68).

Trombeta (2014, p. 68) explica ainda que somente após a promulgação da Lei 5.859/72, a inclusão dos empregados domésticos na Previdência Social tornou-se obrigatória:

Inicialmente, até a promulgação da Lei 5.859/72, a participação do doméstico na Previdência Social era facultativa, podendo este optar em contribuir, adquirindo direito a benefícios, como auxílio-doença ou aposentadoria. A promulgação da Lei específica para a classe trabalhista dos domésticos determinou que estes teriam a qualidade de segurados obrigatórios, tornando a contribuição previdenciária igualmente obrigatória (TROMBETA, 2014, p. 68).

Assim, na condição de segurados, os trabalhadores domésticos têm direito ao recebimento de benefícios, como: aposentadoria, auxílio doença, auxílio reclusão, pensão por morte e salário maternidade.

### **5.1.11 Aviso Prévio**

Trombeta (2014, p. 64) conceitua o aviso prévio como:

Direito, tanto do empregado como do empregador, de ser avisado sobre a intenção da outra parte de romper o contrato, com antecedência mínima de 30 dias. Tem a finalidade de comunicar à outra parte o fim do contrato de trabalho, para que o empregado possa procurar novo emprego e o empregador, nova pessoa (TROMBETA, 2014, p. 64).

A Lei 5.859 de 1972 não estabeleceu esse direito para os trabalhadores domésticos, sendo garantido, portanto, com a CF de 1988. Ou seja, antes da promulgação da Carta Magna, a dispensa desse empregado teria eficácia imediata, salvo em caso de acordo contratual. Com a Constituição, eles obtiveram o direito ao aviso prévio de, no mínimo, 30 dias (JÚNIOR, 2014, p. 35).

## **5.2 Direitos adquiridos pelos domésticos após a EC 72 de 2013**

### **5.2.1 Direitos que não necessitavam de regulamentação**

Estes são os direitos, distribuídos em incisos do art. 7º da CF de 1988, que os trabalhadores domésticos passaram a usufruir imediatamente com a promulgação da EC nº 72.

### **5.2.1.1 Garantia de salário mínimo para aqueles que percebem remuneração variável**

Para Franco (2013, p. 14), o inciso VII do já citado art. 7º, que garante salário nunca inferior ao mínimo para aqueles que recebem remuneração variável, não causa nenhum reflexo no contrato de trabalho doméstico, pois esse obreiro geralmente não percebe remuneração variável, como aqueles que atuam na área de vendas, por exemplo. Segundo este autor, esse dispositivo é de difícil aplicação no vínculo de trabalho doméstico e pode ainda provocar dificuldade de interpretação para as partes, mas há hipótese que mesmo improvável, pode ser cogitada, como quando o empregado é contratado para lavar e passar peças de vestuário e recebe pela quantidade de roupa que foi limpa, o que poderia justificar a remuneração variável.

### **5.2.1.2 Proteção ao salário**

Como demonstra Franco (2013, p. 15), o inciso X que assegura a proteção do salário, constituindo crime sua retenção dolosa, é essencial, visto que ainda existe empregador que não paga a remuneração em período adequado.

Desta maneira, o pagamento do salário, como em qualquer outro tipo de relação de emprego, deve ser feito até o quinto dia do mês seguinte ao vencido, de acordo com o texto do art. 459 da CLT (JÚNIOR, 2014, p. 46).

### **5.2.1.3 Jornada de trabalho de no máximo 44 horas semanais e 8 horas diárias**

Antes da aprovação da EC nº 72/2013, o salário mínimo reservado aos empregados domésticos correspondia a uma jornada mensal de duzentas e vinte horas ou trintas dias. A determinação de uma jornada de trabalho para os membros da categoria por meio desta Emenda tornou possível a existência das horas extras e o

cálculo do valor do dia de trabalho ao definir limites à jornada de trabalho doméstico (JÚNIOR, 2014, p. 39).

No que tange ao limite diário da jornada do empregado doméstico bem como ao intervalo intrajornada, Júnior (2014, p. 39) afirma:

A limitação da jornada de trabalho do empregado doméstico visa assegurar sua saúde e integridade física para o labor, assim há que se observar os dois limites fixados no inciso XIII do art. 7º da Constituição – limite diário de 8 horas e semanal de 44 horas -. Ademais, o referido inciso é expresso em permitir a redução da jornada de trabalho. Se o empregador doméstico não quiser que o trabalhador labore aos sábados não há óbice, inclusive quanto à manutenção da jornada diária de 8 horas.

O intervalo intrajornada, destinado à alimentação e descanso, poderá ser de uma até duas horas, para jornada de trabalho acima de 6 horas diárias, e durante esse período o empregado não poderá ser solicitado para o trabalho. Sendo indiferente se o empregado permanecer ou não na casa, durante o período de concessão, pois o fator determinante da concessão deste é a falta de serviço demandado do empregado (JÚNIOR, 2014, p. 39).

Leite (2015, p. 139) ressalta a importância de um controle mínimo de jornada, recomendando a adoção de uma folha do ponto ou um livro de ponto para que o empregado possa registrar os horários de início de jornada, de início do intervalo intrajornada, de retorno após intervalo e de saída com o término da jornada.

#### **5.2.1.4 Hora extra de 50%**

Sobre o cabimento do pagamento de horas extras aos empregados domésticos, Júnior (2014, p. 40) diz:

No que tange ao empregado doméstico, se houver uma necessidade de serviço fora do comum, será devida hora extra. Neste sentido, o doméstico não receberá hora extra se, mesmo estando na casa, não estiver trabalhando, como é o caso dos domésticos que dormem no trabalho. Ademais entende-se que como trabalho extraordinário aquele que não estava previsto ao longo da jornada, de modo que se o empregado doméstico leva mais que oito horas de jornada para fazer sua atribuição habitual, porque passou mais que o previsto em jornada no intervalo para alimentação e descanso, não é devido o pagamento de horas extras (JÚNIOR, 2014, p. 40).

Assim, caso o empregado ultrapasse a sua jornada de trabalho, prestando serviços ou à disposição do empregador será devido o pagamento de horas extras, de acordo com o que está estabelecido no inciso XVI, do art. 7º, que assevera a “remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal”.

### **5.2.1.5 Redução dos riscos inerentes ao trabalho**

O inciso XXII é aplicável, de acordo com a EC nº 72 aos vínculos de trabalho doméstico, e visa reduzir os riscos inerentes ao trabalho, através de normas de saúde, higiene e segurança. No caso da relação em questão, o ambiente de trabalho é representado pela residência da pessoa física ou da família, e por se tratar de local inviolável, não pode ser fiscalizado (FRANCO, 2013, p.18).

Ainda assim, o empregador deve adotar condutas a fim de reduzir os riscos de serviços que fazem parte da rotina de muitos empregados domésticos, como destaca o Manual do Trabalho Doméstico (2013, p. 14 e 15) lançado pelo Ministério do Trabalho e Emprego:

Trabalho em altura - a limpeza da face externa de janelas e fachadas de edifícios pode expor o trabalhador doméstico ao risco de queda de altura. A tarefa somente deve ser executada de forma totalmente segura. Além disso, é importante lembrar que as escadas utilizadas nas mais diversas atividades devem estar em condições adequadas de uso;

Levantamento, transporte de cargas e ritmo de trabalho – o (a) empregador (a) não deve exigir do (a) trabalhador (a) doméstico (a) o levantamento ou transporte manual de carga, cujo peso seja capaz de comprometer sua saúde ou sua segurança. O ritmo de trabalho deve ser compatível com a natureza da atividade e a capacidade do (a) trabalhador (a).

Choque elétrico - as instalações elétricas devem estar devidamente protegidas. Não usar fios (condutores elétricos) ligados diretamente na tomada sem o plugue, nem mexer em conexões e fios de extensão ligados na tomada.

Riscos ambientais - as atividades domésticas expõem os (as) trabalhadores (as) a diversos agentes físicos, químicos e biológicos que podem prejudicar a sua saúde. Nestes casos, o (a) empregador (a) é responsável pela adoção de medidas de proteção, devendo eliminar ou reduzir o risco; diminuir o tempo de exposição do trabalhador ao risco; fornecer os equipamentos de proteção, quando necessário.

Agentes físicos - é necessário evitar a exposição a níveis de ruído elevados. Ao utilizar máquinas ou equipamentos muito barulhentos, use protetor auditivo; Evite a exposição ao sol sem a devida proteção;

Agentes biológicos - dentre os principais agentes, destacam-se os microorganismos presentes nas instalações sanitárias e no lixo. Use calçados e luvas impermeáveis.

Agentes químicos - permita somente o uso de produtos químicos destinados ao uso doméstico.

Outros riscos - mantenha as instalações de gás e equipamentos e utensílios que trabalhem sob pressão em condições adequadas de uso; oriente quanto ao risco de afogamento, caso exista (MANUAL DO TRABALHO DOMÉSTICO, 2013, p. 14 e 15).

O Ministério do Trabalho e emprego apresenta ainda condições de segurança, saúde, conforto e alimentação (2013, p. 25):

Alimentação – fornecida em quantidade e qualidade compatíveis com a necessidade nutricional e a atividade desenvolvida, sendo vedado qualquer desconto do empregador por fornecimento dessa parcela que não possui caráter salarial (artigo 2º-A da Lei n.º 5.859, de 11 de dezembro de 1972, inserida pela Lei n.º 11.324, de 19 de julho de 2006).

Habitação – com capacidade dimensionada de acordo com o número de moradores e possuir: ventilação e iluminação suficientes; instalações elétricas devidamente protegidas; pisos, paredes e cobertura adequados; instalações sanitárias abastecidas por rede e servidas por sistema de esgotos; portas e janelas capazes de proporcionar vedação suficiente. A moradia somente poderá ser descontada quando sua localização for diversa da residência em que ocorrer a prestação do serviço e desde que haja acordo expresso entre as partes (MANUAL DO TRABALHO DOMÉSTICO, 2013, p. 25).

O cumprimento deste direito aliado ao cuidado com o profissional também beneficia o empregador, pois reduz o risco de acidentes dentro do local de trabalho bem como evita doenças para o empregado.

#### **5.2.1.6 Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho**

O inciso XXVI reconhece as convenções e acordos na relação de emprego doméstico. Segundo Franco (2013, p. 19), neste caso é complicado identificar os empregadores domésticos aos quais essas normas serão empregadas, visto que o

acordo coletivo de trabalho é protagonizado por sindicatos de trabalhadores e empresas, e, não há empresa doméstica no nosso país. No entanto, este autor ressalta a existência de sindicatos de empregadores no Brasil:

Impende observar que existem espalhados pelo Brasil sindicatos de empregadores e de empregados domésticos. Em São Paulo, o Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo, fundado a 6.1.1989, identifica-se como o “sindicato pioneiro em nível mundial que representa os patrões domésticos”, e existe também o Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo, criado em 1990, e uma Federação das Empregadas e Trabalhadores Domésticos do Estado de São Paulo (Franco, 2013, p. 19).

Apesar da existência desses sindicatos, os nossos Tribunais nunca foram receptivos à ideia de admitir normas provenientes de negociações coletivas implicando sindicatos de empregados domésticos, isto porque, mesmo que a CF trate os empregados domésticos como categoria, não existe uma categoria de empregadores domésticos correspondente. Inclusive, a percepção de categoria econômica de empregadores domésticos aparenta uma contradição, já que esta relação de trabalho é caracterizada pelo requisito de finalidade não lucrativa (JÚNIOR, 2014, p. 43).

#### **5.2.1.7 Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil**

O inciso XXX veda a distinção de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil na relação doméstica.

Inicialmente, sabemos que a CF/88, em seu art. 5º, caput, determina que todos os indivíduos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, tendo os brasileiros e estrangeiros residentes no país a garantia do direito à vida, liberdade, igualdade, segurança e propriedade.

Com a finalidade de também proteger o trabalhador, surge a Lei 9.029 de 13 de abril de 1995, que em seu art. 1º expressa:

Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Vê-se aí a preocupação do legislador em assegurar a igualdade entre todos os membros da sociedade, ratificando que a discriminação, ou seja, o tratamento desigual e diferente deve ser proibido nas relações sociais e trabalhistas.

#### **5.2.1.8 Proibição de qualquer discriminação no tocante ao salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência**

O inciso XXXI impede a discriminação relativa ao salário e admissão do indivíduo portador de deficiência.

O ordenamento jurídico brasileiro concede proteção para estes indivíduos, mas, apesar disso, a discriminação ainda persiste. Neste sentido, Júnior (2014, p. 45) elenca normas de valorização social dos indivíduos portadores de deficiência física e mental:

Entre as normas de valorização social das pessoas com deficiências físicas e/ou mentais temos a Lei nº 7853 de 1989, que implantou a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência; o Decreto nº 3298 de 1999, que regulamenta as disposições da Lei nº 7853 e a Lei 8213 de 1991, cujo artigo 93 estabelece quotas obrigatórias para deficientes físicos em empresas, variando com o número total de empregados. Em 2009, o Estado brasileiro ratificou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, sendo esta a primeira norma internacional sobre Direitos Humanos integrada formalmente à Constituição, por força do art. 5º, § 3º, da Constituição, inserida com a Emenda Constitucional nº 45 de 2004 (JÚNIOR, 2014, p. 45).

Portanto, todos esses dispositivos podem ser destinados aos empregados domésticos no que tange ao vínculo de emprego.

### 5.2.1.9 Trabalho do menor

O inciso XXXIII trata da proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos.

Como demonstra Franco (2013, p. 21), o disposto nesse inciso é essencial para a proteção do menor de 18 anos:

Este dispositivo é justo. Visa a proteger o menor de 18 anos em geral, e de modo especial o de 16 anos, considerando que não existem aprendizes no trabalho doméstico, porque não abrigado pelo arts. 424 a 433 da CLT, nem se podendo cogitar de *formação técnico-profissional* nesse tipo de relação. É bem de ver que a matéria é regulada por norma infraconstitucional desde 1990. Essa proteção ao menor faz-se necessária porque ainda existem, no Brasil, muitas pessoas, na faixa de idade entre 16 e 18 anos que exercem atividade doméstica e devem ficar protegidas do trabalho no horário noturno (entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte) (FRANCO, 2013, p. 21).

Essa proibição fortalece o Decreto nº 3597 de 2000, que promulgou a Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual discorre sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil. O Decreto nº 6481, de 12 de junho de 2008 regulamenta o art. 3º, alínea d, e o art. 4º da Convenção 182 da OIT, apresentando o trabalho doméstico como umas das piores atividades de trabalho infantil (JÚNIOR, 2014, p. 45).

Assim, o trabalho de adolescentes a partir de dezesseis anos é admitido somente nas situações em que o trabalho não os sujeita a riscos que podem causar danos à saúde, à segurança e à moral. Nesse sentido, o Decreto nº 6481 de 2008 vedou o trabalho para o empregado doméstico menor de dezoito anos e a EC nº 150 ratificou este impedimento (JÚNIOR, 2014, p. 46).

### 5.2.2 Direitos que necessitavam de regulamentação

A EC nº 72 atribuiu outros direitos aos empregados domésticos, no entanto, para que fossem aplicados, necessitam de norma específica. Importante ressaltar que é

possível também a aplicação dos dispositivos da CLT em caso de ausência de norma específica (FRANCO, 2013, p. 21).

Sendo assim, são os direitos que necessitavam de regulamentação, de acordo com a citada emenda: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, seguro desemprego, FGTS, remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda, assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 05 anos de idade em creches e pré-escolas, seguro desemprego contra acidentes de trabalho.

### **5.2.2.1 Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa**

A indenização de 40% do saldo do FGTS no caso de dispensa sem justa causa representa uma maneira de evitar a despedida arbitrária. A partir da EC nº 72 de 2013, nasceram duas situações diferentes: a do empregador doméstico que decidiu incluir seu empregado no FGTS antes dessa inclusão ser considerada obrigatória e a do empregador que optou pela não inclusão do empregado no FGTS quando esta não era obrigatória (JÚNIOR, 2014, p. 49).

Este mesmo autor diz ainda:

O empregador que incluiu o doméstico no FGTS, quando era facultativo, o fez de livre vontade e sabedor das responsabilidades assumidas. O FGTS é disciplinado pela Lei 8.036/1990 e trata da multa rescisória de 40%. Caso o empregado doméstico seja dispensado sem justa causa, o empregador terá de pagar a referida multa de 40 % sobre seu saldo do FGTS de todo o período do contrato de trabalho. Não cabendo entendimento diverso, pois o empregador estava ciente das regras do FGTS quando fez a opção por incluir o doméstico no FGTS. Inclusive o dever do empregador e o direito do doméstico estavam esclarecidos pela própria Lei nº 8.036/1990. Por outro lado, o empregador que até a Emenda nº 72 não havia incluído o doméstico no FGTS fica obrigado a fazê-lo e as determinações da Lei nº 8.036/1990 passam a vigor desta inclusão. Em caso de dispensa sem justa causa do doméstico, a multa rescisória de 40% sobre o saldo do FGTS recairá sobre o valor depositado a partir da inclusão obrigatória determinada pela emenda (JÚNIOR, 2014, p. 49).

De acordo com a Cartilha de Trabalhadores domésticos, publicada pelo Ministério da Previdência Social (2015, p. 14), a garantia do vínculo de emprego é realizada por meio de um recolhimento mensal, pelo empregador, de uma indenização que corresponde a 3,2 % sobre o valor do salário do obreiro. Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregado terá direito ao saque do FGTS bem como da referida indenização. Quando a rescisão ocorrer a pedido do empregado ou por justa causa, o empregador quem irá sacar o valor depositado. Na situação em que a rescisão for por culpa recíproca, admitida pela Justiça do Trabalho, ambos poderão sacar, cada um, a metade da indenização em questão.

#### **5.2.2.2 Seguro desemprego**

O seguro desemprego em caso de desemprego involuntário é um benefício destinado ao trabalhador desempregado. O mesmo é pago pela Caixa Econômica Federal com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e os empregados domésticos passaram a usufruir dele a partir da promulgação da Lei nº 10.208 de 23 de março de 2001, com a condição de que os empregadores tivessem optado pelo FGTS (FRANCO, 2013, p. 22).

Mas, com a EC nº 72, todos os empregados domésticos desempregados passaram a ter direito ao seguro desemprego, independente da faculdade do empregador.

A finalidade do seguro desemprego é dar assistência aos trabalhadores domésticos na busca por emprego através de ações integradas reservadas para eles, além de fornecer assistência financeira de modo temporário (JÚNIOR, 2014, p. 50).

#### **5.2.2.3 FGTS**

Como instrui Franco (2013, p. 23), a EC nº 72 determinou a obrigatoriedade da inclusão do empregado doméstico no FGTS, e, portanto, é necessário observar a retroatividade da norma, assim, quem não havia optado pela inclusão na data da

emenda, mas já atuava como empregado doméstico apenas passou a fazer parte desse sistema a partir da data da vigência desta.

#### **5.2.2.4 Adicional do trabalho noturno**

Os trabalhadores domésticos que prestam serviços no período da noite devem receber adicional noturno, especificamente aqueles que exercem atividades laborais nesse turno, visto que o empregado que dorme no local de trabalho e não é chamado para o trabalho noturno não está trabalhando (JÚNIOR, 2014, p. 52).

Consoante Franco (2013, p. 24) é importante observar duas figuras jurídicas: o sobreaviso e a prontidão:

O sobreaviso é regulado pelo art. 244, § 2º, da CLT, e não deve se aplicar à hipótese do doméstico, porque este caso ocorre quando o empregado permanece em sua própria casa (e não na casa do empregador), aguardando ser chamado, a qualquer momento, para determinado serviço. Acreditamos que raramente isso poderá ocorrer. A prontidão é caracterizada pela permanência do empregado no estabelecimento, no caso do doméstico, na residência do empregador, em geral descansando após o cumprimento de sua jornada regular de trabalho, porém esperando, a qualquer momento, ser chamado a retornar ao serviço. É a prontidão. Pode ocorrer, por exemplo, em caso de babás ou cuidadores de idosos, e, nesse caso, é sugerível o ajuste dos períodos de prontidão, que serão remunerados no valor de 2/3 sobre a hora normal, aplicando-se, por analogia, o art. 244, § 3º, da CLT (FRANCO, 2013, p. 24).

Nesse sentido, o empregado deve estabelecer em contrato que o empregado irá residir em sua casa e não irá realizar nenhum tipo de prestação de serviços fora do seu horário de trabalho (8 h por dia ou 44 h por semana) (FRANCO, 2013, p. 24).

#### **5.2.2.5 Salário-família**

Segundo Júnior (2014, p. 53):

O valor referente ao benefício do salário-família é pago pelo empregador e pode ser descontado do valor a ser recolhido ao INSS. Na falta de lei

regulamentadora específica do salário-família ao empregado doméstico, aplica-se o destinado aos empregados comuns por analogia em razão da intenção do legislador de equiparar as duas classes de trabalhadores (JÚNIOR, 2014, p. 53).

A Lei nº 8213 de 1991 que discorre a respeito dos benefícios previdenciários exclui, em seu art. 65, o empregado doméstico do benefício do salário-família, no entanto, a EC nº 72 tornou possível o recebimento do mesmo pelos domésticos, prevalecendo sobre a lei infraconstitucional (JÚNIOR, 2014, p. 53).

### 5.2.2.6 Creches e pré-escolas

O inciso XXV diz respeito à assistência gratuita para os filhos e dependentes desde o nascimento até 05 anos de idade em creches e pré-escolas, o que provavelmente contribuirá para que o trabalhador doméstico realize suas atividades laborais (FRANCO, 2013, p. 25).

O art. 389 da CLT, parágrafos 1º e 2º cita o auxílio creche:

Art. 389 - Toda empresa é obrigada:

(...)

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

Esta norma relaciona o auxílio-creche à participação da iniciativa privada ao tornar obrigatório que as empresas ofereçam este serviço e, somente de forma subsidiária, em parceria com o Estado.

Ocorre que, o art. 54, inciso IV do Estatuto da Criança e do adolescente (Lei nº 8.069 de 1990) expressa: “é dever do Estado assegurar à criança e ao adolescente: (...) atendimento em creches e pré-escola às crianças de zero a seis anos de idade”.

Após análise dos referidos artigos podemos concluir que o auxílio-creche e o pré-escolar constituem dever do Estado. E, por isso, a possibilidade de o empregador

doméstico arcar com esse auxílio financeiro é baixa, tendo em vista que a própria lei atribuiu esse dever ao Estado (JÚNIOR, 2014, p. 55).

#### **5.2.2.7 Seguro contra acidente de trabalho**

O seguro contra acidente de trabalho é o benefício concedido ao segurado que sofre um acidente de trabalho ao prestar serviços ao empregador.

Segundo Júnior (2014, p. 55), a proteção dos trabalhadores domésticos contra esses acidentes foi excluída pela Lei 6.367 de 19 de outubro de 1976, no entanto, a EC nº 72 estendeu aos domésticos o referido seguro, o que colabora para expandir a proteção dos membros dessa categoria.

Franco (2013, p. 27) ressalta ainda a possibilidade de, em existindo acidente de trabalho, o empregador responder por danos morais, materiais e estéticos em razão das lesões que o empregado possa sofrer.

## **6 LEI COMPLEMENTAR Nº 150 DE 2015**

Segundo a Cartilha dos Trabalhadores Domésticos, publicada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social (2015, p. 4), a Constituição de 1988 sofreu, como vimos anteriormente, diversas alterações no ano de 2013 com a EC nº 72 (PEC das Domésticas). A partir desse período, os trabalhadores domésticos tiveram acesso a direitos que antes lhe foram negados, como: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, seguro-desemprego, FGTS, remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, salário família, fixação de jornada de trabalho remuneração do trabalho extraordinário, redução dos riscos inerentes ao trabalho, assistência gratuita aos filhos e dependentes, reconhecimento das convenções e acordos coletivos, seguro contra acidente de trabalho, isonomia salarial, proibição de qualquer discriminação, proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre ao menor de 18 anos.

Determinados direitos foram aplicados imediatamente e outros ficaram pendentes, pois necessitavam de regulamentação. Devido a isso, ocorreu a edição da Lei Complementar nº 150, que apresentou a nova regulamentação dos direitos dos empregados domésticos (MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2015, p. 4).

Sobre essa questão, Costa (2016, p. 16) diz:

A Lei Complementar nº 150/2015, foi instituída para regulamentar a Emenda Constitucional nº 72/2013, porém ela atingiu muito mais do que sua mera regularização, a citada Lei não só formalizou as relações entre empregados e empregadores, como também estruturou um sistema de proteção e regulamentação do trabalho doméstico através de normas há muito necessárias. Criando assim uma nova caracterização do contrato de trabalho doméstico (COSTA, 2016, p. 16).

A referida Lei foi proveniente do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 224/2013, sendo convertido posteriormente, na Câmara, em Projeto de Lei Complementar (PLC) nº 302/2013. Nesse momento, admitiu-se o valor histórico da Lei 5.859/1972, porém foi constatada a necessidade de uma nova Lei, e por isso esta foi completamente revogada (MACIEL, 2016, p. 63).

Assim, o novo dispositivo legal que regulamenta o trabalho doméstico no Brasil entrou em vigor em 02 de junho de 2015, trazendo alterações significativas na relação de emprego doméstico.

Como afirma França (2015, p. 27), “com a publicação da LC 150/2015, todos os direitos pendentes de regulamentação foram regulamentados, com exceção do auxílio-creche, que depende de acordo coletivo ou convenção”.

No que diz respeito à aplicação de outras normas, inclusive a CLT, o Ministério do Trabalho e Previdência Social (2015, p. 5) explica:

A Lei Complementar nº 150, de 2015, estabeleceu a aplicação, das Leis nº 605, de 1949 (repouso semanal remunerado); nº 4.090, de 1962, e nº 4.749, de 1965 (ambas sobre gratificação natalina - 13º salário), e nº 7.418, de 1985 (vale transporte), observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, e, também, a aplicação subsidiária da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Sendo assim, as disposições da CLT podem ser aplicadas à relação de emprego doméstico sempre que houver lacuna na Lei Complementar nº 150, de 2015, naquilo em que com esta

não conflitarem (MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2015, p. 5).

Veremos a seguir as principais determinações trazidas pela LC nº 150/2015, também denominada de Nova Lei do Trabalho Doméstico (NLTD).

## **6.1 Novo contrato de trabalho doméstico**

### **6.1.1 Jornada de trabalho e horas extras**

A LC nº 150/2015 manteve o texto da EC nº 72 sobre a jornada de trabalho do empregado doméstico, que continua sendo de 8 horas por dia e 44 horas por semana. Caso a duração do trabalho diário ou semanal seja ultrapassada terá direito ao adicional de horas extras, com remuneração, no mínimo, 50% superior ao valor da hora normal, nos termos do art. 2º, parágrafo único deste dispositivo.

Segundo Silva (2016, p. 23), esta lei trouxe mudanças significativas a respeito da jornada de trabalho doméstico:

Uma das novidades mais relevantes apresentada por essa lei foi a regulamentação da jornada de trabalho do doméstico, que antes não possuía suporte legal e era simplesmente acordada entre as partes. Assim, a referida Lei Complementar estabeleceu que os contratos dos domésticos apresentassem suas jornadas, por permissão legal e acordo entre ambos (SILVA, 2016, p. 23).

Além disso, Leite (2015, p. 142), ressalta que o § 4º deste mesmo artigo admite ainda o não pagamento de horas extras, no caso em que as partes instituírem o regime de compensação de horas, por meio de acordo escrito, desde que as horas excedidas em um dia sejam compensadas em outro.

Já o seu art. 12 determina como obrigatório o registro de horário do empregado doméstico. Para Lima (2017, p. 18), esse registro é fundamental para impedir a exploração esgotante do trabalho doméstico:

Para que seja possível o controle das horas que o empregado permaneceu em serviço a lei complementar 150, no seu artigo 12 exigiu o registro de horário de

trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo. O cômputo das horas trabalhadas pelo empregado é importantíssimo, pois visa evitar que o trabalhador doméstico seja explorado exaustivamente, que exceda muitas vezes o horário da sua jornada de trabalho e, do ponto de vista legal, não seja remunerado por isso (LIMA, 2017, p. 18).

A limitação do horário de trabalho só trouxe benefícios ao empregado doméstico, visto que inúmeras vezes, o empregador utilizava-se da lacuna normativa para sujeitar o trabalhador a horários inadmissíveis de labor, sem sequer lhe pagar hora extra (COSTA, 2016, p. 17).

### **6.1.2 Jornada 12x36**

A LC nº 150, art. 10, admite a jornada 12x36 para o empregado doméstico:

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.

Como determina Leite (2015, p. 145), a referida lei não considera obrigatória autorização em convenção ou acordo coletivo de trabalho para a jornada 12x36, podendo ser aceito somente o acordo escrito entre empregado e empregador. Além disso, os intervalos para relacionados à alimentação e repouso devem ser cumpridos pelas partes, e, caso o empregado não os conceda, deverá indenizar o empregado doméstico.

### **6.1.3 Horário noturno**

De acordo com Maciel (2016, p. 75), o art. 14 da LC nº 150 regulamentou o inciso IX do art. 7º da Constituição de 1988, o qual torna a remuneração do trabalho noturno superior em relação ao diurno.

A LC nº 150 manteve as mesmas regras expressas na CLT no que diz respeito ao adicional noturno. Assim, para o trabalhador doméstico, o horário noturno tem início às 22 horas e termina às 05 horas do dia seguinte, a hora de trabalho tem duração de 52 minutos e 30 segundos e seu adicional corresponde a 20% sobre o valor da hora diurna (FRANÇA, 2016, p. 30).

Leite (2015, p. 151) explica que no que tange à remuneração do adicional noturno é necessário verificar se a jornada de trabalho do empregado doméstico é executada em horário diurno e noturno (horário misto) ou se é cumprida apenas no horário noturno, trazendo as seguintes possibilidades de remuneração:

- Horários mistos: a hora do trabalho doméstico realizada no período noturno (entre 22 horas e 5 horas do dia seguinte) será acrescida de, pelo menos, 20% do valor da hora diurna. O montante da remuneração será o valor das horas diurnas acrescidas das horas noturnas.
- Horário exclusivamente noturno: a remuneração do trabalhador doméstico será a remuneração anotada na CTPS (equivalente ao valor do horário diurno) acrescido de 20%, no mínimo (LEITE, 2015, p. 151).

Segundo Maciel (2016, p. 75), a garantia do adicional noturno baseou-se nas normas de segurança do trabalho e medicina a fim de assegurar a saúde do empregado doméstico.

#### **6.1.4 Regime de tempo parcial**

O art. 3º da LC nº 150 admite o trabalho em regime parcial para o emprego doméstico:

Art. 3º Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago ao empregado sob regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º A duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a 1 (uma) hora diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, aplicando-se-lhe, ainda, o disposto nos §§ 2º e 3º do art. 2º, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias.

Como demonstra Maciel (2016, p. 69), esse tipo de regime não viola nenhuma norma trabalhista, portanto, é permitido ao empregador e trabalhador domésticos, por exemplo, decidirem por uma jornada de quatro horas diárias, totalizando 24 horas semanais. O parâmetro para o cálculo da remuneração, nesses casos, deve levar em consideração a proporcionalidade de ao menos um salário mínimo por 44 horas semanais de trabalho prestadas.

Silva (2016, p. 25) esclarece que é possível a realização de horas extras para o trabalhador que atua nesse regime, no entanto, o serviço somente poderá ser prestado em jornada extraordinária até o limite de uma hora diária, devendo existir acordo escrito, bem como informa ainda que o trabalhador doméstico que exerce suas atividades em regime de tempo parcial deve ter uma jornada com no máximo 6 horas diárias.

### **6.1.5 Intervalo Intra jornada**

Como conceitua Leite (2015, p. 152), o intervalo intra jornada é aquele executado dentro da mesma jornada diária de trabalho, geralmente destinado para alimentação e descanso de curta duração do empregado.

O art. 13 da LC nº 150 determina a obrigatoriedade da concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de no mínimo 1 (uma) hora e no máximo 2 (duas) horas. Em caso de prévio acordo escrito entre as partes é possível sua redução a 30 minutos.

Nas situações em que o empregado doméstico reside no próprio local de trabalho, Leite (2015, p. 152) explica que o período de intervalo poderá ser dividido em dois momentos, devendo ter cada um deles, no mínimo, 1 (uma) hora até o limite de 4 horas ao dia.

### **6.1.6 Intervalo Interjornada**

Como esclarece Leite (2015, p. 153), o intervalo interjornada é aquele que ocorre entre o fim de uma jornada diária e o começo da outra, ou seja, tem-se um repouso diário mais longo para o empregado.

O art. 15 da LC nº 150 determina que entre duas jornadas de trabalho é necessário um período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso.

### **6.1.7 Horário do empregado doméstico que acompanha o empregador em viagens**

A nova lei dos domésticos, em seu art. 11 inova na medida em que trata do empregado que acompanha o empregador em viagens, salientando que serão consideradas somente as horas efetivamente trabalhadas, podendo as horas extraordinárias ser compensadas em outro momento.

O parágrafo 1º desse mesmo artigo elucida que esse acompanhamento depende de prévio acordo escrito entre as partes, não servindo o acordo tácito ou verbal.

Já o parágrafo seguinte determina que a “a remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal”.

### **6.1.8 Contrato de trabalho por prazo determinado**

Geralmente o contrato de trabalho doméstico tem duração por tempo indeterminado, no entanto, a lei admite a duração por tempo determinado, desde que em situações expressamente autorizadas (LEITE, 2015, p. 130).

Nesse sentido, Maciel (2015, p. 71) diz:

A LC nº. 150/2015 permite este tipo de acordo nas hipóteses insculpidas no art. 4º, a saber: contrato de experiência (I); ou para substituição temporária de outro empregado doméstico cujo contrato esteja suspenso ou interrompido e também para atender provisoriamente necessidades da família (II), sendo o contrato no

caso deste inciso, limitado ao fim do evento pelo qual houve nova contratação, respeitado o período máximo de dois anos, conforme parágrafo único (MACIEL, 2015, p. 71).

De acordo com Leite (2015, p. 131), a LC nº 150 de 2015 tratou, de maneira explícita, da obrigação que o empregador tem de anotar na carteira de trabalho o contrato de experiência, com a finalidade de afastar fraudes e arbitrariedades por parte do empregador.

### **6.1.9 Descanso semanal remunerado (DSR)**

O DSR é um direito assegurado aos trabalhadores domésticos desde a Constituição de 1988, também expresso no art. 16 da LC nº 150/2015, que assim estabelece: “é devido ao empregado doméstico descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além de descanso remunerado em feriados”.

Há a possibilidade de compensação dos domingos e feriados trabalhados, porém, se não houver esta compensação, o art. 8º da lei em questão determina que deve ser pago o valor do salário-dia normal em dobro, sem prejuízo da remuneração relacionada ao repouso semanal (LEITE, 2015, p. 154).

### **6.1.10 Férias**

França (2015, p. 30) informa que antes mesmo da EC nº 72/2013, o empregado doméstico já tinha o direito a 30 dias de férias depois de 12 meses laborados. A LC nº 150/2015 apresentou uma nova alteração: a possibilidade da divisão das férias em até dois períodos, sendo que pelo menos um deles deverá ter 14 dias.

Sobre esta questão, o art. 17, § 2º, 3º e 4º da Nova Lei dos domésticos expressa:

§ 2º - o período de férias poderá, a critério do empregador doméstico, ser fracionado em até 2 (dois) períodos, sendo 1 (um) deles de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos;

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

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

Já o parágrafo 5º permite que o empregado doméstico que reside no local de trabalho possa permanecer nele durante o período das férias, porém França (2015) acredita que esse direito pode proporcionar riscos à saúde do trabalhador doméstico, tendo em vista que é muito difícil que o mesmo, no gozo de suas férias, fique na residência do empregador sem executar nenhum serviço.

No caso do trabalhador que atua em regime parcial, o art. 3º, § 3º desta norma apresenta uma relação da quantidade de dias de férias as quais o empregado terá direito:

§ 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.

Se houver o término do contrato de trabalho, o trabalhador doméstico que não foi dispensado por justa causa terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de um doze avos por mês de prestação de serviço ou fração superior a 14 dias, nos termos do art. 17, parágrafo 1º da LC nº 150/2015.

### 6.1.11 Aviso prévio

Leite (2015, p. 212) explica que o art. 7º, parágrafo único, da CF de 1988 estendeu ao trabalhador doméstico o direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço. No entanto, o autor entende que como esse direito não estava previsto na Lei 5859 de 1972, o trabalhador doméstico não teria a obrigação de dar aviso prévio ao empregador, tendo em vista que o referido artigo estende esse direito, mas não cita esse dever.

Ainda de acordo com Leite (2015, p. 212), como o doméstico não foi incluído na aplicação dos preceitos da CLT, em razão do seu art. 7º, alínea a, não havia a possibilidade de empregar a regra expressa no art. 487 da CLT, que estabelece que o aviso prévio deve ser dado tanto pelo empregado quanto pelo empregador que desejar a extinção do contrato de trabalho por tempo indeterminado. No entanto, com o surgimento da LC nº 150 de 2015, o aviso prévio passou a ser expressamente trazido em seu art. 23, além disso, o seu art. 19 determina que a CLT seja aplicada de forma subsidiária, no que couber aos domésticos.

Sendo assim, o art. 23 da LC nº 150 de 2015 trata do cabimento do aviso prévio, determinando que: “não havendo prazo estipulado no contrato, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindi-lo deverá avisar a outra de sua intenção.”

Segundo Leite (2015, p. 219), o aviso prévio é uma declaração unilateral de vontade da parte que deseja extinguir o contrato de trabalho, podendo essa declaração ter natureza:

- *receptícia*, porque o aviso só se formaliza após a comunicação efetiva – do trabalhador ou do empregador – da deliberação de resilição do contrato;
- *previdencial*, uma vez que dá oportunidade de prevenção ao trabalhador (para procurar novo emprego) e ao empregador (para que possa contratar um novo empregado) (LEITE, 2015, p. 219).

O art. 23, § 1º da LC nº 150 de 2015 determina que o doméstico que tenha prestado serviço para o mesmo empregador durante 01 ano, terá direito ao aviso prévio de 30 dias. Cumpre ressaltar que o § 2º deste mesmo artigo prevê a possibilidade de o

aviso prévio chegar ao total de 90 dias, visto que para cada ano de serviço prestado serão acrescidos 03 dias, até o máximo de 60 dias.

A não concessão de aviso prévio traz consequências tanto para o empregado quanto para o empregador, a depender da situação. A ausência de aviso prévio por parte do empregador garante ao empregado o direito aos salários referentes ao prazo do aviso, assegurada sempre a integração desse período ao tempo de serviço prestado. Já no caso de ausência por parte do empregado, poderá o empregador descontar os salários relacionados ao prazo devido, nos termos dos parágrafos 3º e 4º da LC nº 150 de 2015.

### **6.1.12 Licença maternidade**

O art. 25 da LC nº 150 de 2015 confirma o conteúdo do art. 7º, § único da Constituição, no que diz respeito à licença maternidade:

Art. 25. A empregada doméstica gestante tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos da Seção V do Capítulo III do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Assim, os seguintes artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) serão destinados à trabalhadora domésticos:

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I – transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II – dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

(...)

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392.

(...)

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.

Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

Art. 392-C. Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

Art. 393. Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

Art. 394. Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

Art. 395. Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Art. 396. Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

Parágrafo único. Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

O § único, art. 25 da LC nº 150 assegura ainda à empregada doméstica, a estabilidade provisória no emprego, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado.

Cumpram ressaltar que não pode ser considerada válida qualquer cláusula de contrato individual de trabalho ou norma coletiva que preveja o dever de a empregada informar sobre a sua gravidez. Portanto, a doméstica tem o direito de continuar no emprego, e, em caso de dispensa sem justa causa, deverá ser reintegrada (LEITE, 2015, p. 244 e 245).

Durante a licença maternidade, a trabalhadora receberá da Previdência Social o salário-maternidade, com valor equivalente à última remuneração, obedecido o teto máximo da previdência, independente de carência (MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2015, p. 18).

## 6.2 Inclusão do empregado doméstico à Previdência Social

A Constituição de 1988, em seu art. 7º, parágrafo único, garantiu aos empregados domésticos sua integração à Previdência Social. A LC nº 150 de 2015, art. 20, corrobora nesse sentido, ao afirmar que o empregado doméstico é segurado obrigatório da Previdência.

### 6.2.1 Seguro-desemprego distinto

Com a EC nº 72 de 2013, o trabalhador doméstico teve direito ao seguro-desemprego, mas a regulamentação do mesmo ocorreu com a LC 150 de 2015, como demonstram os seus artigos 26, 28, 29 e 30.

Nesse sentido, Maciel (2016, p. 88 e 89) explica:

Destarte, faz *jus* o obreiro residencial ao seguro-desemprego quando for dispensado sem justa causa na forma da Lei nº. 7.998/1990, esta que regulamenta o benefício e que recentemente foi modificada parcialmente pela Lei nº. 13.134/2015. Todavia, diferente dos empregados celetistas que podem receber valores variáveis em até cinco parcelas, o doméstico receberá um salário mínimo por no máximo três meses de forma alternada ou contínua, previsão do *caput* do art. 26 da NLTD (MACIEL, 2016, p. 88 e 89).

O Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT) foi o responsável pela regulamentação da concessão do seguro-desemprego para os membros da categoria em questão, através da Resolução nº 754/2015, conforme citado pelo do art. 26, parágrafo 1º da NLTD (MACIEL, 2016, p. 89).

Já o parágrafo 2º deste mesmo artigo, traz as hipóteses de cancelamento do benefício:

§ 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.

O art. 28 esclarece quais são os documentos que o empregado doméstico deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego para se habilitar ao benefício do seguro-desemprego, quais sejam:

- I - Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data de dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;
- II - termo de rescisão do contrato de trabalho;
- III - declaração de que não está em gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e
- IV - declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

O art. 29 determina que o benefício em tela deverá ser solicitado entre o sétimo e o nonagésimo dia, contado do período da dispensa. Para finalizar, o art. 30 informa que “novo seguro-desemprego só poderá ser requerido após o cumprimento de novo período aquisitivo, cuja duração será definida pelo Codefat”.

### **6.2.2 Novos benefícios previdenciários para os empregados domésticos**

Os artigos 36 até o 38 da NLTD trazem disposições a respeito da legislação previdenciária e tributária, por meio dos quais foram realizadas modificações em determinados diplomas legais, como na Lei 8212 de 1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social, com o intuito de alterar o período de recolhimento da contribuição do segurado pelo empregador para até o sétimo dia do mês posterior ao da competência (MACIEL, 2016, p. 90).

Além disso, a LC nº 150/2015 realizou mudanças na Lei 8213 de 1991, com o objetivo de atribuir novos benefícios aos domésticos, como o salário-família e o seguro contra acidentes de trabalho (MACIEL, 2016, p. 90).

Sobre isso, Leite (2015, p. 291) elucida:

De acordo com a Lei n. 8.213/91, a Previdência Social fornece os seguintes benefícios: auxílio-doença, aposentadoria por invalidez, aposentadoria por idade, aposentadoria especial, salário-maternidade, pensão por morte, salário-família, auxílio-acidente e auxílio-reclusão. Com o advento da EC 72/2013 e da LC n. 150, podemos concluir que atualmente os trabalhadores domésticos fazem jus a todos esses benefícios fornecidos pela previdência social, como ocorre com os segurados empregados e trabalhadores avulsos (LEITE, 2015, p. 291).

A EC nº 72 de 2013 tornou devido o salário-família para os domésticos, no entanto, esse direito estava pendente de regulamentação. Com o advento da LC nº 150 de 2015, a questão foi tratada pelo legislador, e, portanto, o art. 65 da Lei 8213 de 1991 passou a estabelecer o salário-família mensal para o segurado empregado, abrangendo o trabalhador doméstico, e para o segurado trabalhador avulso, proporcionalmente ao número de filhos ou equiparados com idade de até 14 anos ou inválido, independente da faixa etária (LEITE, 2015, p. 291).

No que tange ao seguro contra acidentes de trabalho, o mesmo também foi regulamentado com o surgimento da NLTD, como pode ser observado no art. 18, parágrafo 1º da Lei 8213 de 1991. Nesse sentido, Leite (2015, p. 294) explica que esse benefício é outorgado ao segurado como uma indenização. Logo, se o segurado sofrer lesões provenientes de acidente de qualquer natureza e delas surgirem sequelas que diminuam a capacidade para o trabalho será devido esse benefício.

### **6.2.3 Programa de recuperação previdenciária – REDOM**

O art. 39 da LC nº 150 de 2015 instituiu o Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos, denominado de REDOM. De acordo com Leite (2015, p. 294), esse programa diz respeito à concessão de um sistema de parcelamento das dívidas com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) relacionadas à contribuição previdenciária devida pelo trabalhador doméstico e o empregador, com vencimento até a data de 30 de abril de 2013.

O art. 40, parágrafo 2º desta Lei prevê o parcelamento dessas dívidas em até 120 vezes, devendo a parcela ser de no mínimo 100 reais. Além disso, não pode, sem justificativas, deixar de realizar a quitação de três parcelas, sob pena do fim da

participação no programa. Importante salientar que o parágrafo 4º determina que se houver o cancelamento do benefício será observado o valor original do débito, refletindo os acréscimos legais até o período da rescisão, no então, as parcelas já pagas serão diminuídas do valor original (MACIEL, 2016, p. 91).

Ainda sobre esse assunto, Leite (2015, p. 296) acrescenta que a participação no REDOM é uma opção atribuída ao empregador doméstico, não podendo ser de nenhuma maneira obrigado a aderir ao programa. Porém, o art. 41 da NLTD diz que a escolha pelo mesmo submete o contribuinte à aceitação total e irrevogável de todas as condições determinadas, assim como ocasiona a confissão irrevogável e irretroatável das dívidas em questão. Portanto, tanto o empregado quanto o empregador estão impedidos de negar, posteriormente, a existência destas dívidas, nem mesmo poderão questionar os valores cobrados.

#### **6.2.4 Simples Doméstico**

Uma das principais novidades advindas com a LC nº 150 de 2015 é o Simples Doméstico, um sistema unificado por meio do qual é possível realizar o pagamento de todas as contribuições estabelecidas pelo referido dispositivo, de forma simples e mais acessível para os empregadores (LIMA, 2017, p. 24).

Consoante nos explica Leite (2015, p. 312), os dados são fornecidos em sistema eletrônico:

A inscrição do empregador e a entrada única de dados cadastrais e de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais no âmbito do Simples Doméstico dar-se-ão mediante registro em sistema eletrônico a ser disponibilizado em portal na internet, conforme regulamento (LEITE, 2015, p. 312).

Cumpramos ressaltar que o Simples Doméstico foi disciplinado por ato conjunto dos Ministérios de Estado da Fazenda, da Previdência Social e do Trabalho e Emprego, nos termos do art. 33 da LC nº 150 de 2015. Assim, foi editada a Portaria Interministerial

MF/MPS/TEM nº 822/2015 que trata do pagamento de tributos, apuração e valores obtidos pelo Simples Doméstico (MACIEL, 2016, 92).

Leite (2015, p. 313) informa que esse sistema “deverá dispor também sobre o sistema eletrônico de registro das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais e sobre o cálculo e o recolhimento dos tributos e encargos trabalhistas”.

De acordo com o art. 34 da LC nº 150 de 2015, o Simples Doméstico assegura o recolhimento mensal, por meio de apenas um documento de arrecadação, dos seguintes valores:

- I - 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;
- II - 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico, nos termos do art. 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;
- III - 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;
- IV - 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;
- V - 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 desta Lei; e
- VI - imposto sobre a renda retido na fonte de que trata o inciso I do art. 7º da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, se incidente.

Durante a implantação do sistema, houve muitas complicações e falhas, o que gerou diversas reclamações, mas apesar disso acredita-se que a unificação trazida pelo Simples Doméstico irá tornar mais fácil o recolhimento de valores pelo empregador (MACIEL, 2016, p. 93).

## **7 O PAPEL SOCIAL DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150 DE 2015**

Lima (2017, p. 24) elucida que durante muitos anos, os trabalhadores domésticos realizaram atividades laborais sem a garantia de nenhum direito, além disso, eram discriminados e desvalorizados. Com muito custo, os membros dessa categoria conseguiram adquirir direitos que abriram espaço para um trabalho mais digno.

A autora trata ainda da importância da EC nº 72 de 2013 e da LC nº 150 de 2015:

A Emenda Constitucional 72 e a Lei Complementar 150 ainda que tardiamente, trouxeram para os domésticos, garantias de direitos que por muitos anos lhes foram negados. A nova lei veio para regulamentar o trabalho da categoria, trazendo de maneira detalhada os seus direitos atentando às peculiaridades pertinentes a profissão. A LC 150/2015 deu aos empregados domésticos a dignidade e os direitos trabalhistas que os trabalhadores urbanos e rurais celetistas já possuíam desde 1943 com a CLT (LIMA, 2017, p. 26).

Sabemos que atualmente ainda existem pessoas que se opõem a esses direitos por diversos motivos. A profissão dos domésticos ainda é bastante desvalorizada em razão da relação com o trabalho escravo, já que, como foi dito inicialmente, foram estes que executavam tarefas domésticas durante um longo período no Brasil.

E por ter relações com o trabalho escravo, o legislador não tratou dos direitos dos domésticos como fez com trabalhadores de outras categorias. Oliveira (2013, p. 153) acredita que esse descaso trouxe consequências para a relação de emprego doméstico que dura até os momentos atuais:

Percebe-se, assim, que nos cem anos entre a abolição da escravatura e a Constituição de 1988 o legislador brasileiro pouco se ocupou das relações de trabalho doméstico, e, com isto, postergaram-se no tempo os efeitos sociais, econômicos e jurídicos da gênese escravocrata do trabalho doméstico, que passou incólume ao longo do século XX (OLIVEIRA, 2013, p.153).

No entanto, é necessário compreender que o trabalho doméstico é tão importante como qualquer outro, e, por isso, esses empregados devem laborar em um ambiente que lhes ofereça condições dignas.

De acordo com Lima (2017, p. 26), a NLTD veio para afastar essa herança escravagista que, infelizmente, ainda persiste no nosso país, bem como realizar uma mudança cultural, visto que muitos não compreendem a importância do trabalho doméstico.

Oliveira (2013, p. 156) diz que são necessárias ações para combater esta cultura de desvalorização do trabalho doméstico:

Soluções desburocratizadas deverão ser encontradas pelo Estado brasileiro, como forma de, vencendo a resistência de uma sociedade culturalmente acostumada à inferioridade do trabalhador doméstico, implementar as medidas necessária para tornar efetivos os direitos agora formalmente garantidos na Constituição (OLIVEIRA, 2013, p. 156).

Nesse sentido, a LC nº 150 de 2015 tem um papel social, pois além de assegurar inúmeros direitos para os empregados domésticos, também veio para mudar hábitos antigos que perduraram por longos anos. Finalmente os direitos desses empregados foram iguados aos de outros trabalhadores.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O trabalho doméstico no Brasil possui fortes relações com a escravidão, isto porque durante muitos anos foram os escravos, principalmente as mulheres, que exerciam o trabalho doméstico na casa dos senhores. Esta situação reflete até os dias atuais, onde a maioria das empregadas domésticas tem a cor negra.

Em verdade, esse fator histórico contribuiu para a discriminação e a desvalorização do trabalho doméstico, tanto que os membros desta categoria sofreram durante anos com a omissão do legislador no que tange à garantia de direitos trabalhistas.

De fato, algumas leis foram promulgadas e asseguram alguns direitos aos domésticos, como a Lei nº 3.071 de 1916, que disciplinou a relação dos contratos de trabalho referentes à locação de serviços dos empregados; o Decreto nº 16.107 de 1923, que aprovou o regulamento de locação dos serviços domésticos; o Decreto-Lei nº 3.078 de 1941, que conceituou de maneira simples o trabalhador doméstico; a Lei nº 5.859 de 1972, que trouxe para o doméstico os benefícios da previdência, férias anuais e anotação na carteira de trabalho; o Decreto Lei nº 71.885 de 1973, que regulamentou a Lei 5.859 de 1972; o Decreto nº 95.247 de 1987, que deu direito ao vale-transporte; a Constituição de 1988, que fez menção a alguns direitos, como salário mínimo, irredutibilidade salarial, 13º salário, repouso semanal remunerado, férias, licença maternidade, licença paternidade, aviso prévio e aposentadoria.

Ocorre que o parágrafo único do art. 7º somente atribuía aos trabalhadores domésticos nove incisos dos trinta e quatro que possui. Diante disso, surgiu a EC nº 72 de 2013, também denominada de PEC das Domésticas. Essa emenda equiparou os

direitos trabalhistas dos obreiros domésticos e dos demais empregados urbanos e rurais. Assim, revogou o parágrafo único do art. 7º, incluindo dezesseis incisos, os quais traziam novos direitos para esses trabalhadores. Alguns deles tiveram aplicabilidade imediata, no entanto, outros ficaram pendentes de regulamentação.

Diante disso, surgiu a Lei Complementar nº 150 de 2015, também denominada de Nova Lei do Trabalho Doméstico, com a finalidade de regulamentar tais direitos, abrangendo aqueles garantidos antes e depois da EC nº 72 de 2013.

Apesar de muitos anos terem se passado desde a escravidão, a desvalorização do trabalho doméstico persiste nos dias atuais. Nesse contexto, a LC nº 150 de 2015 também possui um papel social, além de regulamentador, na medida em que visa impedir que o trabalhador doméstico tenha os seus direitos restringidos, demonstrando para a sociedade que é necessário valorizar o serviço doméstico, pois o mesmo é tão importante como qualquer outro, por esta razão qualquer tipo de discriminação deve ser veementemente proibida e as Leis aqui apresentadas devem ser respeitadas por todos os empregadores.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 10 de janeiro de 2018.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Aprova a consolidação das leis do trabalho*. 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: 15 de janeiro de 2018.

BRASIL. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Lei nº 3071 de 1º de janeiro de 1916. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/Ccivil\\_03/leis/L3071.htm](http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L3071.htm)>. Acesso em: 04 de janeiro de 2018.

BRASIL. Lei Complementar nº 150 de 1º de junho de 2015. *Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3o da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências*. 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: 22 de dezembro de 2017

BRASIL. Lei nº 5.859 de 11 de dezembro de 1972. *Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências*. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/Ccivil\\_03/leis/L5859.htm](http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L5859.htm)>. Acesso em: 03 de janeiro de 2018.

BRASIL. Lei nº 7418 de 16 de dezembro de 1985. *Institui o Vale-Transporte e dá outras providências*. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/Ccivil\\_03/leis/L7418.htm](http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L7418.htm)>. Acesso em: 14 de janeiro de 2018.

BRASIL. Lei nº 8069 de 13 de julho de 1990. *Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/Ccivil\\_03/leis/L8069.htm](http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L8069.htm)>. Acesso em: 16 de janeiro de 2018.

BRASIL. Lei nº 11.324 de 19 de julho de 2016. *Altera dispositivos das Leis nos 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei no 605, de 5 de*

janeiro de 1949. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/l11324.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11324.htm)>. Acesso em: 12 de janeiro de 2018.

AZOUBEL, Lucas Santos Riether. *A regulamentação do trabalho doméstico à luz da Emenda Constitucional nº 72/2013 e da Lei Complementar nº 150/2015*. Brasília, 2015. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/166585>>. Acesso em: 08 de janeiro de 2018.

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda Barbosa. *Efeitos da ampliação dos direitos trabalhistas sobre a formalização, jornada de trabalho e salários das empregadas domésticas*. 2016. Disponível em: <[http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7264/1/td\\_2241.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7264/1/td_2241.pdf)>. Acesso em: 08 de janeiro de 2018.

BENVINDO, Adelson Júnior Alves; LIMA NETTO, Francisco Ildelfonso de. *Proteções e efeitos legais do trabalho do menor*. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XVIII, n. 136, maio 2015. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=14863](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14863)>. Acesso em: 12 de fevereiro de 2018.

CASTRO, Nancy Toledo de; AGUIAR, Lais Silva; MUNHOZ, Andréa Rodrigues de Oliveira. *Os trabalhadores domésticos e os direitos sociais no direito do trabalho*. Revista Vianna Sapiens, [S.l.], v. 6, n. 1, p. 28, oct. 2017. ISSN 2177-3726. Disponível em: <<http://www.viannajr.edu.br/publicacoes/index.php/revista/article/view/151>>. Acesso em: 25 de janeiro de 2018.

COSTA, Arlon Felipe Moura. *Reflexos da Lei Complementar nº 150/2015 nas empregadas domésticas*. Campina Grande – Paraíba, 2016. Disponível em: <<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/13793/1/PDF%20-%20Arlon%20Felipe%20Moura%20Costa.pdf>>. Acesso em: 10 de janeiro de 2018.

DAMACENO, Liliane Dias; CHAGAS, Sylvia Oliveira. *Evolução do Direito Trabalhista do empregado doméstico de 1916 à 2013 – PEC das domésticas*. Aracaju, 2013. Disponível em: <<https://periodicos.set.edu.br/index.php/cadernohumanas/article/download/888/500>>. Acesso em: 15 de janeiro de 2018.

DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. *O emprego doméstico no Brasil*. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/estudosetorial/2013/estPesq68empregoDomestico.pdf>>. Acesso em: 06 de fevereiro de 2018.

FILHO, Francisco Domiro Ribeiro; RIBEIRO, Sofia Regina Paiva. *Evolução histórico-jurídica do trabalho doméstico*. 2016. Disponível em: <<http://seer.ucp.br/seer/index.php?journal=LexHumana&page=article&op=view&path%5B%5D=1253>>. Acesso em 12 de janeiro de 2018.

França, Paulo Henrique Souza. *Os direitos trabalhistas dos empregados domésticos: uma análise crítica da Lei Complementar n. 150/2015*. Brasília, 2016. Disponível em: <[bdm.unb.br/bitstream/10483/14997/1/2016\\_PauloHenriqueSouzaFranca.pdf](http://bdm.unb.br/bitstream/10483/14997/1/2016_PauloHenriqueSouzaFranca.pdf)>. Acesso em: 22 de janeiro de 2018.

Franco, Georgenor de Souza. *A Emenda Constitucional N. 72/2013 e o Futuro do Trabalho Doméstico*. Revista Eletrônica – Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba – PR, v. 2, n. 17, p. 9 – 31, abril de 2013. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/87243>>. Acesso em: 28 de janeiro de 2018.

INÁCIO, Sueley Luana Silva; COSTA, Carmem Lucia. *Uma reflexão sobre o emprego doméstico no Brasil: relações desiguais no mundo do trabalho a partir do gênero*. 2017. Disponível em: <<https://www.revistas.ufg.br/rir/article/viewFile/44094/23883>>. Acesso em: 27 de fevereiro de 2018.

JÚNIOR, Valdomiro Noga. *Empregado doméstico e a Emenda 72 de 2013*. Porto Alegre, 2014. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/101386>>. Acesso em: 15 de janeiro de 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra; LEITE, Laís Durval; LEITE Letícia Durval. *A nova lei do trabalho doméstico – Comentários à Lei Complementar n. 150/2015*. Editora Saraiva, 2015. 360 p.

LIMA, Anna Luiza Ferreira. *Lei Complementar n. 150/2015: avanços significativos e seus impactos na sociedade*. Recife, 2017. Disponível em: <<http://repositorio.ufpe.br/bitstream/handle/123456789/21932/Anna%20Luiza%20Ferreira%20Lima.%20Lei%20Complementar%20n150%20avan%C3%A7os%20significativos%20e%20seus%20impactos%20na%20sociedade.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 31 de janeiro de 2018.

MACIEL, Josimar. *Novos direitos trabalhistas dos empregados domésticos após a regulamentação da Emenda Constitucional nº 72/2013 pela Lei Complementar nº 150/2015*. Florianópolis, 2016. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/166585>>. Acesso em: 12 de janeiro de 2018.

Ministério do Trabalho e Emprego. *Manual do Trabalho Doméstico*. 2013. Disponível em: <<http://media.folha.uol.com.br/mercado/2013/04/24/manual-trabalho-domestico.pdf>>. Acesso em: 03 de fevereiro de 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual do Trabalho Doméstico*. Editora Atlas, 2009, 164 p.

Ministério do Trabalho e da Previdência Social. *Trabalhadores domésticos: direitos e deveres*. 2015. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/manuais/cartilha-trabalhadores-domesticos-direitos-e-deveres>>. Acesso em: 02 de janeiro de 2018.

OLIVEIRA, Nancy Mahra de Medeiros Nicolas. *Emenda Constitucional 72/2013: Superação da Desigualdade?*. Revista Eletrônica – Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba – PR, v. 2, n. 17, p. 150 – 159, abril de 2013. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/87243>>. Acesso em: 28 de janeiro de 2018.

SILVA, Brena Rafaella Nascimento. *Análise Crítica da Lei nº 150 de 2015 – Trabalho Doméstico*. Campina Grande, 2016. Disponível em: <<http://dspace.bc.uepb.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/13734>>. Acesso em: 07 de janeiro de 2018.