

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO**

**Marina Rodrigues da Gama**

**OS DIREITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS  
DOMÉSTICOS APÓS A EC 72/2013 E A LC Nº 150/2015**

**Porto Alegre**

**2015**

**MARINA RODRIGUES DA GAMA**

**OS DIREITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS  
APÓS A EC 72/2013 E A LC Nº 150/2015**

**Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho.**

**Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles**

**Porto Alegre**

**2015**

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, aos meus pais, André Luiz e Siglia, e a minha irmã, Rafaella, pelo constante incentivo nesta jornada, criando todos os meios para que eu possa alcançar meus sonhos.

Ao meu namorado, Vinicius, pelo companheirismo e, em especial, pela forma carinhosa como sempre está ao meu lado, me apoiando em todas as decisões.

Às minhas colegas e amigas, Alessandra, Aline e Helóisa pela parceria ao longo do curso e por tornarem esta jornada menos exaustiva.

À Lilia, que tantas vezes cuidou de mim e foi um ombro amigo, sempre me recepcionando com carinho a cada ida à Capital para as aulas do curso.

Agradeço, especialmente, ao meu orientador, Professor Doutor Leandro Dorneles, pela dedicação e auxílio prestados à elaboração deste trabalho.

Ao Anderson, secretário do Departamento de Pós-Graduação, pela presteza e atenção.

Por fim, agradeço, também, a Faculdade de Direito que tão bem me acolheu durante a realização deste curso.

*“Tudo vem dos sonhos. Primeiro sonhamos,  
depois fazemos.”*

*(Monteiro Lobato)*

## RESUMO

GAMA, Marina Rodrigues da. Os Direitos Individuais Trabalhistas dos Empregados Domésticos após a EC 72/2013 e a LC nº 150/2015

O trabalho doméstico se perfaz em uma das formas mais antigas de trabalho, e está presente em nossa sociedade desde Roma. No Brasil, o trabalho doméstico surge com a chegada dos escravos vindos da África que, após o período da escravatura, permaneceram nas casas de seus senhores em troca de comida e alimentos. Atualmente, a atividade doméstica é desenvolvida, em sua maioria, por mulheres, adultas, negras e de baixa escolaridade, é uma atividade, também, marcada pela precariedade de direitos trabalhistas. Embora, seja uma profissão antiga, o trabalhador doméstico só veio a gozar de uma lei que respeite minimamente a sua condição de ser humano trabalhador com o advento da EC 72/2013 e da LC 150/2015. Estas leis ampliaram e disciplinaram os direitos trabalhistas dos empregados domésticos - sendo estes entendidos como aqueles que prestam serviço de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal de finalidade não lucrativa à pessoa ou a família, para o âmbito residencial destas, por mais de dois dias por semana – buscando promover a igualdade ou ao menos reduzir as diversas destes com os demais trabalhadores urbanos.

**Palavras-chaves:** Direitos. Empregado Doméstico. Emenda Constitucional n. 72/2013. Lei Complementar 150/2015.

## ABSTRACT

GAMA, Marina Rodrigues da. Employment Law of Domestic Servant after Constitutional Amendment 72/2013 and Declaratory Statute 150/2015

Domestic work is one of the oldest forms of work, and is present in our society since Rome. In Brazil, domestic work comes with the arrival of slaves from Africa, after the slavery period, remained in the homes of their masters in exchange for food and feed. Currently, domestic activity is developed, mostly by women, adult, black and uneducated, also is an activity marked by the precariousness of labor rights. Although, it is an old profession, the domestic servant just came to enjoy a minimally law that respects their condition of being human worker with the advent of Constitutional Amendment 72/2013 and Declaratory Statute 150/2015. These laws broadened and disciplined labor rights of domestic servant - as those who providing continuous service, subordinate, onerous and non-profit personal to the person or family, for those residential and more than two days per week - seeking to promote equality or at least reduce many of these with other urban workers.

**Keywords:** Rights. Domestic Servant. Constitutional Amendment. 72/2013. Declaratory Statute 150/2015.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>A EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL</b>	<b>11</b>
2.1	LEI Nº 5.859 DE 1972 .....	15
2.2	CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 .....	16
2.3	ALTERAÇÕES NA LEI 5.859 DE 1972 .....	18
2.4	EMENDA CONSTITUCIONAL 72 DE 2013.....	20
2.5	LEI COMPLEMENTAR Nº 150 DE 2015 .....	23
<b>3</b>	<b>EMPREGADO E EMPREGADOR DOMÉSTICO .....</b>	<b>27</b>
3.1	EMPREGADO DOMÉSTICO .....	27
3.1.1	Pessoa física ou natural .....	30
3.1.2	Continuidade.....	33
3.1.3	Onerosidade .....	35
3.1.4	Subordinação.....	38
3.1.5	Serviço prestado sem finalidade lucrativa para pessoa ou família, no âmbito residencial destas.....	40
3.2	EMPREGADOR DOMÉSTICO.....	43
<b>4</b>	<b>OS DIREITOS ASSEGURADOS EM LEI ÀS DOMÉSTICAS .....</b>	<b>48</b>
4.1	RELAÇÃO DE EMPREGO PROTEGIDA CONTRA DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA .....	49
4.2	FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO – FGTS.....	52
4.3	SALÁRIO MÍNIMO E IRREDUTIBILIDADE SALARIAL .....	54
4.4	DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO.....	57
4.5	ADICIONAL NOTURNO.....	58
4.6	PROTEÇÃO AO SALÁRIO .....	58
4.7	JORNADA DE TRABALHO.....	59
4.8	HORA-EXTRA .....	61
4.9	REPOUSO SEMANAL REMUNERADO.....	62
4.10	FÉRIAS.....	64

4.11	AVISO-PRÉVIO .....	66
4.12	PROIBIÇÃO DO TRABALHO NOTURNO PARA MENOR DE 18 ANOS 67	
4.13	PRESCRIÇÃO .....	68
4.14	REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES AO TRABALHO, POR MEIO DE NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA .....	69
4.15	ASSISTÊNCIA GRATUITA AOS FILHOS E DEPENDENTES DESDE O NASCIMENTO ATÉ 5 (CINCO) ANOS DE IDADE EM CRECHES E PRÉ-ESCOLAS .....	70
4.16	RECONHECIMENTO DAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO .....	71
4.17	PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO DO TRABALHADOR.....	72
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>76</b>
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>79</b>



## 1 INTRODUÇÃO

Notadamente reconhecida como uma atividade “natural” das mulheres, o trabalho doméstico é uma das ocupações mais antigas e numerosas de nossa sociedade. Com suas origens fincadas na escravidão, o trabalho doméstico está presente em nossa sociedade desde o período de Roma, com os servos familiares que se dedicavam aos cuidados do lar de seu senhor.

No Brasil o trabalho doméstico surge com a chegada dos escravos trazidos da África na época da Colonização. Após o fim da escravatura, os ex-escravos, embora livres, gozavam de uma liberdade bastante reduzida, e em razão do preconceito impregnado na sociedade, encontravam dificuldade em se inserir no mercado de trabalho. Assim, sem oportunidades, permaneciam na casa de seu antigo senhor em troca de moradia e alimentos.

Embora seja uma profissão antiga em nossa sociedade, as leis trabalhistas referentes aos domésticos sempre caminharam a passos mais lentos, especialmente quando comparadas à legislação trabalhista aplicável aos demais trabalhadores urbanos. Ao passo que já em 1946, os demais trabalhadores urbanos já possuíam seus direitos trabalhistas reconhecidos por lei (CLT), os trabalhadores domésticos só foram gozar de algum tipo de proteção trabalhista em 1972, com o advento da Lei n. 5.859, que reconheceu a categoria apenas três direitos: férias, direito a carteira assinada, além de torná-lo segurado obrigatório da Previdência Social.

A Constituição Federal de 1988, perpetuou esta marginalização do doméstico, ao reconhecer aos trabalhadores apenas dez dos direitos trinta e cinco elencados no seu art. 7º.

A Lei n. 5.859 sofreu ainda diversas alterações ao longo do tempo, que creditaram aos trabalhadores domésticos um rol maior de direitos trabalhistas. Todavia, embora havendo melhorias na proteção trabalhista desta categoria profissional, os direitos conferidos à eles eram bastante precários quando comparados aos direitos reconhecidos aos trabalhadores protegidos pela CLT.

Buscando, promover a igualdade entre trabalhadores domésticos e trabalhadores urbanos e rurais, o Congresso Nacional promulgou em 2013 a EC 72, que dava nova redação ao parágrafo único do art. 7º da CF, aumentando o rol de direitos reconhecidos aos domésticos. Esta atitude representou, dentro de nosso ordenamento jurídico, a primeira real tentativa em se promover a igualdade entre estes trabalhadores. Embora, infelizmente, não tenha estendido todos os direitos discriminados no seu art. 7º aos domésticos, a Constituição elevou estes trabalhadores à um patamar jurídico mais respeitável.

Com a finalidade regulamentar estes novos direitos estendidos aos domésticos, em 2015 entrou em vigor a Lei Complementar n. 150/2015, intitulada como Nova Lei das Domésticas, que revogou a antiga Lei das Domésticas (Lei n. 5.859/1972) e criou um novo microsistema legal trabalhista de proteção a estes trabalhadores.

Assim, o presente trabalho tem o intuito de debater a situação trabalhista da doméstica após o advento das EC 72/2013 e a LC 150/2015. Para tanto, no primeiro capítulo fazemos uma viagem pela história da legislação trabalhista das domésticas até o ano de 2015 quando foi editada na Nova Lei das Domésticas. Por sua vez, já pautado na LC 150/2015, se promove a caracterização das partes envolvidas na relação trabalhista doméstica: empregado e empregador doméstico, a fim de esclarecer quem são os indivíduos que gozam dos direitos e deveres previstos nesta nova lei.

Por fim, o último capítulo traz à baila cada um dos direitos trabalhistas reconhecidos aos domésticos na EC 72 e disciplinados na LC 150/2015.

## 2 A EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

O trabalho doméstico é uma das ocupações mais antigas e numerosas de nossa sociedade, sendo normalmente desempenhado por mulheres, sendo no Brasil em sua maioria negras, sua história está diretamente vinculada à escravidão, ao colonialismo e outras formas de servidão. A demanda por este tipo de serviço vem crescendo em todas as partes do mundo. A entrada massiva da mulher no mercado de trabalho e mudanças na estrutura familiar e organização do trabalho são fatores que contribuem para isso (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO).

Definido como trabalho realizado por uma pessoa, no âmbito de um domicílio que não seja o de sua unidade familiar, e pelo qual se recebe uma remuneração, o trabalho doméstico compreende atividades ligadas aos cuidados como serviços de limpeza, arrumação, cozinha e cuidado de vestuário, além do cuidado das crianças, idosos, pessoas com deficiência e animais, entre outras atividades. Consiste, portanto, em uma multiplicidade de tarefas especializadas muito distintas entre si e é frequentemente pesado e repetitivo. (OIT, 2011, p.2)

Outra característica relevante desta espécie de trabalho diz respeito sobre a formação das pessoas que o desempenham. Ele é entendido como um trabalho “natural” das mulheres, e sua aprendizagem normalmente ocorre dentro da sua família de origem, ou seja, são profissionais que adquirem seu conhecimento laboral fora das instituições convencionais de capacitação. É, ainda, conhecido como um trabalho “fácil” por aqueles que não o desempenham, face esta ausência de capacitação técnica. Todas estas situações contribuem para que esta atividade não seja reconhecida como uma profissão como todas as outras, embora seja uma atividade essencial para os lares, como também para a sociedade e economias (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO).

Tudo o acima narrado contribui para a desvalorização desta atividade no mercado de trabalho, que, por sua vez, acaba gerando outros efeitos como: precariedade, baixa remuneração, baixa proteção social e informalidade.

Inicialmente desempenhado por escravos e servos, especialmente mulheres e crianças, o trabalho doméstico tem suas origens em Roma. Neste período, os servos dividiam-se em duas classes, rústicos e urbanos, sendo que estes últimos se

subdividiam em outras classes dentre as quais se encontravam os familiares, que desempenhavam o trabalho doméstico (MARTINS, 2013b, p.1).

No Brasil, a função de empregado doméstico surge com a chegada dos escravos vindos da África. Dentre estes alguns, especialmente as mulheres, eram utilizados para os afazeres domésticos das casas dos senhores dos engenhos. Nesta época, os escravos destinados ao trabalho doméstico gozavam de um status e qualidade de vida melhor quando comparado aos demais escravos que exerciam suas atividades no campo.

Com o fim da escravatura em 1888, embora livre, o ex-escravo gozava de uma liberdade bastante restrita. O preconceito impregnado na sociedade reduzia o mercado de trabalho para o ex-escravo, que, sem oportunidade, acabava permanecendo na casa de seu antigo senhor em troca de alimentos e um local para dormir, desta vez, porém, na condição de trabalhador doméstico. Neste dado momento da história surge não só o trabalho doméstico com contornos bem próximos a atividade que conhecemos hoje, mas, também o argumento que manteve por muitos anos essa categoria de empregados desprovida de direitos trabalhistas.

Esta proteção precária é, praticamente, uma característica que se perpetua desde o surgimento das legislações trabalhistas. Ao longo da história a proteção normativa ao trabalhador doméstico sempre se desenvolveu em um ritmo mais lento quando comparado aos trabalhadores urbanos. Sob o argumento da benevolência do empregador que fornece comida e casa, além de permitir que o empregado conviva em seu núcleo familiar, criando, inclusive, vínculos afetivos, desenvolveu-se em nossa cultura uma ideia de que este empregador tenderia a ser mais justo e preocupado com o seu funcionário que os demais empregadores.

Esta perspectiva de que o empregador doméstico seria mais benevolente, infelizmente, não se confirmou no desenvolver da história. Foi necessário que o legislador agisse com cada vez mais veemência para que os direitos mínimos do trabalhador fossem assegurados. Segundo pesquisa realizada pelo DIEESE (2015) com base em dados coletados pelo Sistema de Pesquisa de Emprego e

Desemprego (SPED), é uma atividade laboral normalmente desempenhada por mulheres adultas, na faixa etária de 25 a 49 anos e de baixa escolaridade, bastante marcada, ainda, pela ausência de contratação pela CTPS, jornada de trabalho muito longa e salários baixos.

No cenário internacional a primeira lei trabalhista surge na Inglaterra em 1802, com o Moral and Health Act (BARROS, 2007, p.66), ao passo que a primeira codificação a tratar de forma exaustiva o tema do contrato de trabalho doméstico surge só em 1967, com o Código Civil português. Esta legislação inspirou, ainda o Código Civil germânico, que ao tratar da locação de serviços, tratou, também, do trabalho doméstico impondo obrigações ao empregador em caso de doença do empregado (MARTINS, 2013b, p.1).

Acompanhando o direito alienígena, as leis trabalhistas referentes aos domésticos caminham a passos lentos quando comparada à evolução da legislação trabalhista aplicável aos demais trabalhadores urbanos. Embora a Consolidação das Leis do Trabalho date de 1943, desde o período do descobrimento até a abolição da escravatura em 1888 e desta até o ano de 1972, quando foi editada a Lei nº 5.859, que abordou especificamente a situação das domésticas, não existia nenhuma legislação específica que protegesse este tipo de trabalhador.

Por essa carência de proteção legal, a situação no Brasil para as domésticas até 1972 era bastante precária. Isto porque, além de não possuírem lei específica, a situação era agravada, pois a própria CLT excluiu expressamente da sua proteção os trabalhadores domésticos no seu art. 7º. Assim, este trabalhador ficou praticamente marginalizado, sem poder usufruir dos direitos básicos destinados aos trabalhadores urbanos.

Todavia, o trabalho doméstico era uma situação de fato, e mesmo que desprovida de uma legislação específica, carecia de alguma regulamentação legal. Desta forma, após o período da escravatura, aplicavam-se ao trabalho doméstico os preceitos do Código Civil de 1916, referentes á locação de serviços. (MARTINS, 2013, p. 2).

Outrora as relações de trabalho doméstico fossem disciplinadas pelo Código Civil, o Decreto nº 16.107 de 1923, regulamentou a locação de serviços domésticos no âmbito do Distrito Federal. Sobre a matéria abordada neste Decreto expedido pelo Poder Executivo, escreve Martins (2013, p.2):

O Decreto nº 16.107, de 30-7-1923, regulamentou os serviços dos domésticos no âmbito do Distrito Federal, especificando quais seriam estes trabalhadores: cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros ou serventes, encanadores, amas-secas ou de leite, costureiras, damas de companhia. O empregado doméstico deveria apresentar a carteira de identificação profissional expedida pelo Gabinete de Identificação e Estatística à delegacia do respectivo distrito policial, sem que deixasse o emprego, no prazo de 48 horas, sob pena de multa (art. 7º). Anotava-se na carteira a conduta e aptidão profissional (art. 10, c), o que era feito pelo empregador. A locação do serviço doméstico era conceituada de acordo com a atividade do locador (cozinheiro, ajudante, copeiro, dama de companhia) ou do locatário (hotéis, restaurantes, consultórios, casas particulares) (art. 2º). O candidato que tivesse maus antecedentes poderia ter denegado seu pedido relativo à carteira, inclusive se estivesse respondendo a processo criminal inafiançável, e também havia a retenção se o empregado fosse dispensado por falta grave.

Fato curioso, e que merece ser destacado, diz respeito sobre a identificação dos trabalhadores domésticos. O Decreto ao dispor sobre quais seriam os trabalhadores domésticos, não faz qualquer distinção entre o funcionário que realiza seu serviço em casas particulares e em estabelecimentos com intuito lucrativo, como hotéis, restaurantes e consultórios.

Em 1941 Decreto-lei nº 3.078, chegou a tratar do trabalho doméstico. Entretanto, a referida lei deixou bastante a desejar, limitando-se a regular, basicamente, somente os deveres do trabalhador e do empregador doméstico (LEITE; LEITE; LEITE, 2015). O Decreto-Lei denominava o contrato de trabalho entre empregador e empregado doméstico como “locação de serviço doméstico” e considerou como trabalhadores domésticos “todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas” (art. 1º). Sobre os direitos reconhecidos por esta lei escreve Martins (2013, p. 3):

Tinham os domésticos direito ao aviso-prévio de oito dias, depois de um período de prova de seis meses. O empregado também deveria conceder aviso-prévio ao empregador, sujeitando-se ao desconto em seu salário de importância correspondente ao prazo, se não fosse concedido (§2º do art.

3º). Poderia rescindir o contrato em caso de atentado a sua honra ou integridade física, mora salarial ou falta de cumprimento da obrigação do empregador de proporcionar-lhe ambiente higiênico de alimentação e habitação, tendo direito à indenização de oito dias. O empregado doméstico devia possuir CTPS, que seria expedida pela autoridade policial (art. 2º). Exigia-se, para a expedição da CTPS: (a) prova de identidade; (b) atestado de vacina e saúde, fornecido por autoridade federal, estadual ou municipal e, onde não as houvesse, por qualquer médico, cuja firma deveria ser reconhecida (art. 2º, §1º). Os atestados de boa conduta e de vacina e saúde deveriam ser renovados de dois em dois anos, sob pena de caducidade da CTPS, salvo se o empregado continuasse trabalhando para o mesmo empregador (§§3º e 4º do art. 2º). O empregado dava quitação dos salários na própria CTPS, que constituía em instrumento hábil para reclamação perante o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (art. 3º, §3º), sendo anotado também o aviso-prévio.

Assim, percebe-se que desde o fim da escravatura até o advento da Lei 5.859 de 1972 que tratou especificamente do trabalho doméstico, os trabalhadores que exerciam permaneceram em um limbo jurídico. Embora existissem leis que regulassem esta atividade os direitos destes trabalhadores eram bastante precários, especialmente quando comparados aos demais trabalhadores urbanos, que eram protegidos pela CLT.

## 2.1 LEI Nº 5.859 DE 1972

A Lei nº 5.859 de 1972 foi representou um divisor de águas no ramo do direito do trabalho. Se por um lado consistiu em um avanço ao instituir uma legislação própria aos trabalhadores domésticos, por outro, formalizou a exclusão desta espécie de trabalhadores, deixando-os desprovidos de diversos direitos trabalhistas clássicos já reconhecidos aos demais trabalhadores urbanos quando da CLT, ao reconhecer apenas três direitos à categoria.

A referida legislação que ficou amplamente conhecida como Lei do Empregado Doméstico, conferiu aos trabalhadores domésticos o direito a férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis e a obrigatoriedade da anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Afora a previsão destes direitos, a norma ainda incluiu o empregado doméstico na condição de segurado obrigatório da Previdência Social, determinando a forma de custeio por parte do trabalhador e do empregador.

A escassez de direitos aos empregados domésticos foi justificada pela doutrina pelo fato deste trabalhador não auferir lucros diretos ao seu empregador, como os demais trabalhadores. Outrora em um primeiro momento esta justificativa parece coerente, ao nos debruçarmos na evolução do mercado de trabalho podemos perceber que este pensamento é completamente equivocado. Isto porque, embora diretamente o empregado doméstico não produza nenhuma riqueza, indiretamente, ao passar a fazer as tarefas da mulher dentro de casa, liberando seus empregadores para o ingresso no mercado de trabalho, o empregado doméstico permite que a família aumente a sua renda. Ademais, cumpre destacar que o direito do trabalho não confere mais direitos aos funcionários que produzem mais lucro ao seu empregador. Este pensamento perdurou, infelizmente, em grande parte do inconsciente da população. A recidiva em reconhecer os direitos daquele trabalhador que passa a desempenhar as tarefas rotineiras do lar para permitir o ingresso dos seus empregadores em um mercado de trabalho, onde estes, por sua vez, gozam de amplos direitos trabalhistas, foi e ainda é um triste retrocesso na linha dos direitos sociais.

## 2.2 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A Constituição Federal promulgada em 5 de outubro de 1988 foi a primeira e única constituição brasileira a dispor expressamente sobre o trabalhador doméstico. Em seu art. 7º, parágrafo único, a Carta Magna estendeu aos trabalhadores domésticos nove dos direitos fundamentais concedidos aos empregados urbanos e rurais, nos seguintes termos:

Art. 7º (...)

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

Desta forma, com a promulgação da CF de 88, os trabalhadores domésticos passaram a ter, além da integração à Previdência Social, os seguintes direitos:

- a) salário mínimo;



- b) irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- c) décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- d) repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- e) gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- f) licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- g) licença paternidade, nos termos fixados em lei (ADCT, art. 10, §1º);
- h) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos da lei;
- i) aposentadoria.

Desenha-se aqui uma situação bastante peculiar, um artigo da constituição privilegiando uma determinada categoria, alçada esta que deveria recair sobre lei ordinária. Este posicionamento sofreu críticas na doutrina, pois a Constituição não deveria conter particularidades em benefício de uma categoria em particular, cargo que deveria ser incumbido a lei ordinária. Sobre isto disserta Martins (2013a, p. 5):

Criticou-se, também, a inclusão do empregado doméstico na Constituição em razão de que estaria sendo privilegiada uma categoria em particular, sendo que a Lei Maior não deveria conter particularidades, que deveriam ficar a cargo da lei ordinária. Todavia, havia um compromisso das lideranças com a categoria dos empregados domésticos, de forma que seus direitos fossem assegurados constitucionalmente. Assim, mostra-se que houve intuito deliberado do constituinte no sentido de passar a assegurar na Constituição direitos trabalhistas aos empregados domésticos, que muitas vezes eram marginalizados, inclusive em legislação ordinária.

É importante destacar, que embora à época da promulgação da Constituição Federal de 88, amplamente conhecida pelo seu lado social, já existisse a preocupação em proteger o trabalhador doméstico, ainda assim os direitos destes eram bastante reduzidos quando comparados aos demais trabalhadores urbanos. Tanto a Lei 5.859 de 1972 como a CF não revogaram o art. 7ª, *alínea* a da CLT (CARRION, 2013, p. 58), deixando, assim, que os trabalhadores domésticos continuassem excluídos dos direitos previstos nesta norma.

Outrora, esta categoria não gozasse do extenso rol de direitos trabalhistas conferidos aos demais trabalhadores urbanos, não há como se negar que neste momento da história começa a surgir uma gradual tendência no ramo justralhista no sentido de reduzir esta diferença de tratamento dada aos domésticos em comparação aos demais trabalhadores subordinados.

### 2.3 ALTERAÇÕES NA LEI 5.859 DE 1972

Após a promulgação da CF/88, e o alargamento dos direitos das domésticas, foi necessário que a Lei nº 5.859 passasse por algumas alterações a fim de adaptar o seu texto e regulamentar os novos direitos trabalhistas reconhecidos à categoria.

A Lei nº 6.887 de 1980, acrescentou dois parágrafos ao art. 5º da Lei das Domésticas. Assim, a partir desta lei o salário-de-contribuição do empregado doméstico que recebia salário superior ao mínimo vigente passou a incidir sobre a remuneração anotada em sua carteira de trabalho até o limite de três salários mínimos regionais. A Lei também instituiu uma multa variável de 10% a 50% do valor do débito e juros moratórios de 1% ao mês ao responsável pelo pagamento que deixar de realizar o recolhimento na data própria. Desta forma, com estas alterações o art. 5º passou a vigorar com a seguinte disposição:

§ 1º O salário-de-contribuição para o empregado doméstico que receber salário superior ao mínimo vigente incidirá sobre a remuneração constante do contrato de trabalho registrado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, até o limite de 3 (três) salários mínimos regionais.

§ 2º A falta de recolhimento, na época própria, das contribuições previstas neste artigo sujeitará o responsável ao pagamento do juro moratório de 1% (um por cento) ao mês, além da multa variável de 10% (dez por cento) a 50% (cinquenta por cento) do valor do débito.

Em 2001 foi editada a Lei nº 10.208 que, por sua vez, facultou a inclusão do empregado doméstico no FGTS, mediante requerimento do seu empregador, além de estender o benefício do seguro-desemprego na dispensa por justa causa, aos trabalhadores que estivessem inscritos no FGTS. Este benefício foi estendido com certas restrições: valor máximo de um salário mínimo, por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada. Afora estas alterações, esta norma ainda discriminou as causas ensejadoras de justa causa que por sua vez dariam

direito as domésticas ao benefício do seguro-desemprego, determinando, para isto, a aplicação subsidiária do art. 482 da CLT, com exceção das alíneas “c” e “g”.

Ao seu tempo, a Lei 11.324/2006 assegurou o direito do trabalhador doméstico não sofrer descontos em seu salário por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moraria. Entretanto, estas vantagens econômicas percebidas pelo trabalhador não tinham natureza salarial, de forma que não eram incorporadas aos seus salários (LEITE; LEITE; LEITE, 2015, p. 21). A lei regulamentou, ainda, o direito à férias do doméstico, assegurando a este férias anuais de 30 (trinta dias) com, remuneradas com pelo menos 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, após o período aquisitivo de 12 (doze) meses trabalhados, prestados ao mesmo empregador, bem como, estendeu às domésticas gestantes a proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

A última alteração sofrida nesta legislação se deu pela Lei nº 12.964 de 2014. Nesta oportunidade foi incluído ao texto legal o art. 6º-E que, por sua vez, dispôs sobre a multa por infração à legislação do trabalho doméstico. Desta forma, o referido artigo passou a vigorar com a seguinte redação:

Art. 6º-E. As multas e os valores fixados para as infrações previstas na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, aplicam-se, no que couber, às infrações ao disposto nesta Lei.

§1º A gravidade será aferida considerando-se o tempo de serviço do empregado, a idade, o número de empregados e o tipo da infração.

§2º A multa pela falta de anotação da data de admissão e da remuneração do empregado doméstico na Carteira de Trabalho e Previdência Social será elevada em pelo menos 100% (cem por cento).

§3º O percentual de elevação da multa de que trata o § 2º deste artigo poderá ser reduzido se o tempo de serviço for reconhecido voluntariamente pelo empregador, com a efetivação das anotações pertinentes e o recolhimento das contribuições previdenciárias devidas.

Assim, podemos perceber que a Lei nº 5.859 de 1972 sofreu diversas alterações no seu texto legal desde a sua promulgação. Felizmente, todas estas mudanças sempre foram no sentido de ampliação e melhoria dos direitos trabalhistas das domésticas, buscando diminuir a distância entre estes e os direitos dos demais trabalhadores urbanos.

## 2.4 EMENDA CONSTITUCIONAL 72 DE 2013

O ingresso das mulheres no mercado de trabalho com o conseqüente abandono das tarefas do lar aumentou a demanda pela procura de empregados domésticos. Por volta do ano de 2012 a Organização Mundial do Trabalho estimava que no Brasil haviam 7,2 milhões de trabalhadores domésticos, para o Ministério do Trabalho este número era um pouco mais de 6 milhões (MARTINS, 2013 B, p.6). Assim, estes trabalhadores foram ganhando ao longo do tempo cada vez mais expressão no mercado de trabalho, ao passo que seus direitos trabalhistas continuavam bastante atrasados.

Este gradual aumento das trabalhadoras domésticas no mercado de trabalho, acabou ganhando expressão tanto no legislativo quanto no seio da própria sociedade. Assim, em 2-4-2013, impulsionado pelos movimentos sociais e a pressão da mídia, o Congresso Nacional promulgou a Emenda Constitucional 72, alterando a redação do parágrafo único do art. 7º da CF, buscando, assim, estabelecer a igualdade entre os direitos trabalhistas dos domésticos e dos demais trabalhadores urbanos e rurais (LEITE; LEITE; LEITE, 2015, p. 21).

A referida emenda foi, na história da nossa legislação, a primeira real tentativa no sentido de promover a igualdade dos trabalhadores domésticos e urbanos. Entretanto, mais uma vez, as alterações legislativas deixaram a desejar neste quesito. Isto porque a EC 72, embora tenha ampliado o rol dos direitos trabalhistas dos domésticos, não estendeu todos os direitos previstos no art. 7º da CLT a esta categoria, como ocorre com os trabalhadores urbanos. Neste sentido escrevem Carlos Henrique Leite, Lais Durval Leite e Letícia Durval Leite (2015, p. 21):

Na verdade, embora o enunciado da referida emenda constitucional tenha proclamado a "igualdade de direitos trabalhistas", o texto promulgado concretamente apenas ampliou o rol dos direitos dos trabalhadores domésticos previstos na redação original da Constituição Federal de 1988.

Assim, com o advento da EC 72, o art. 7º, parágrafo único passou a vigorar com o seguinte enunciado:

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 integração à previdência social.

A partir deste enunciado, podemos perceber que o constituinte derivado instituiu na primeira parte, direitos com eficácia plena e aplicabilidade imediata e, na segunda parte, direitos com eficácia limitada e aplicabilidade dependente de regulamentação infraconstitucional (LEITE; LEITE; LEITE, 2014, p. 22).

A eficácia, por sua vez, é “a qualidade da norma que se refere à aptidão para produção concreta de efeitos” (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2009, p.57). O objetivo do legislador é que todas as normas produzam o seu efeito esperado. Entretanto, esta produção de efeitos da norma, por vezes, pode ser dependente ou não de outras normas, de forma que quanto à eficácia podemos classificar as normas em normas de eficácia plena, eficácia limitada e eficácia contida. As normas de eficácia plena, gozam de uma função eficaz imediata, não dependendo de nenhuma outra norma para produzir seus efeitos. As normas de eficácia limitada, por sua vez, carecem de outras normas para a realização da sua função social. Por fim, as normas de eficácia contida são normas que podem ser restringidas, porém possuem eficácia imediata, assim, diz-se que elas são plenas enquanto não sobrevier restrição (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2009).

Com base na nova redação do art. 7º, parágrafo único da CF, os empregados domésticos passaram a gozar imediatamente dos seguintes direitos:

- a) Salário mínimo;
- b) Irredutibilidade de salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho;
- c) Garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- d) Décimo terceiro salário;

- e) 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, mediando acordo ou convenção coletiva do trabalho;
- f) Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- g) Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- h) Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- i) Licença à gestante, sem prejuízo de emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- j) Licença-paternidade;
- k) Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias;
- l) Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- m) Aposentadoria;
- n) Reconhecimento das convenções e acordos coletivos do trabalho;
- o) Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil;
- p) Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- q) Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos.

Por sua vez, os direitos de eficácia limitada, cuja regulamentação depende de lei infraconstitucional são:

- a) Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa;
- b) Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- c) Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;
- d) Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

e) Salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda;

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

g) Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Estes direitos ficaram encubados até a publicação da LC 150/2015 que os regulamentou.

## 2.5 LEI COMPLEMENTAR Nº 150 DE 2015

A Lei Complementar 150/2015 foi editada buscando regulamentar os direitos estendidos as domésticas em razão da EC 72/2013, e ficou conhecida no cenário jurídico como a Nova Lei do Trabalho Doméstico.

Esta Lei foi concebida com dois propósitos principais, conforme se extrai da justificativa do Projeto de Lei do Senado nº 224/2013: regulamentar o novel parágrafo único do art. 7º da CF, com redação dada pela EC 72/2013, e corrigir uma injustiça histórica perpetrada pelo Estado e pela sociedade brasileira contra a categoria dos trabalhadores domésticos.

Por determinação do seu art. 47, a data de sua vigência é concomitante a sua publicação no Diário Oficial da União, fato que ocorreu no dia 2-6-2015. Sob o aspecto geral, a LC 150/2015 possui todos os requisitos de validade e vigência. Isto, no entanto, não significa que todos os seus dispositivos sejam válidos, conforme prelecionam Carlos Henrique Leite, Laís Leite e Letícia Leite (2015, p. 26), em função de que a validade de uma norma, também, está relacionada à sua compatibilidade com a CF e com as demais normas do sistema jurídico em que está inserida.

Um dispositivo da LC 150/2015 cuja validade já foi de pronto contestada na doutrina, é o art. 44, que alterou a Lei nº 10.593/2002, com o objetivo de autorizar o auditor-fiscal do trabalho a verificar o cumprimento das normas que regem o trabalho

doméstico no domicílio do empregador, mediante agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador. Sobre a constitucionalidade deste artigo, escrevem Leite, Leite e Leite (2015, p. 27):

Esse dispositivo é de duvidosa validade (constitucionalidade) e eficácia, por dois motivos.

Primeiro, porque o domicílio do empregador doméstico é a sua casa e o art. 4º, XI, da CF dispõe que “a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial.

Segundo, porque sem o consentimento expresso do morador (empregador doméstico) a eficácia das normas de proteção ao trabalhador doméstico ficará seriamente comprometida, o que pode implicar no aumento da informalidade dos vínculos jurídicos formados entre trabalhadores e empregadores domésticos, mormente pelo aumento de encargos fiscais, previdenciários e trabalhistas impostos pela nova LC 150/2015.

A LC 150/2015 trouxe inúmeras mudanças na área dos direitos trabalhistas das domésticas, é normal que existam alguns problemas a serem sanados, em especialmente porque ela cria uma condição para esta espécie de trabalhadores nunca experimentada na história do nosso ordenamento jurídico. Ademais, a lei ainda não tem nem meio ano de vigência até o presente momento, de forma que não podemos prever como o judiciário e o Ministério do Trabalho e Emprego - MTE vão enfrentar esta questão. Entretanto, observando toda a ideologia da lei e os fatos sociais que ela busca corrigir e impedir, é imprescindível que os órgãos do governo que irão aplicá-la encontrem uma forma de transpor esta barreira, caso contrário, dificilmente esta lei atingirá os fins a que se destina, diante da dificuldade da fiscalização.

A nova lei complementar prevê, ainda, a aplicação de outras normas, no que couber, aos trabalhadores domésticos. Um exemplo disto é o seu art. 19, que determina sejam imediatamente aplicadas, observadas as devidas peculiaridades, a relação de trabalho doméstico as leis n. 605 de 1949, n. 4.090 de 1962, n. 4.749 de 1965 e n. 7.418 de 1985<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Estas leis tratam, respectivamente, sobre o repouso salarial remunerado, a gratificação de natal dos trabalhadores, o pagamento da gratificação de natal dos trabalhadores e sobre o vale-transporte.



Outra questão a ser levantada diz respeito sobre a aplicabilidade da CLT aos trabalhadores domésticos. Isto porque, o intuito da EC 72 era estabelecer a igualdade entre estes trabalhadores e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Sobre isto, a LC 150/2015 dispõe em seu art. 19, parte final, expressamente a aplicação subsidiária da CLT, mas é absolutamente silente sobre a revogação da *alínea a* do art. 7º da CLT (LEITE; LEITE; LEITE, 2015, p. 28).

Por conter esta determinação para aplicar subsidiariamente a CLT, Leite, Leite e Leite (2015, p. 29), entendem que a *alínea a* do art. 7º da CLT foi tacitamente revogada pela LC 150/2015, uma vez que esta é posterior e especialíssima do que aquela. Para justificar seu ponto de vista, argumentam, ainda, que em um ordenamento não podem coexistir uma norma que exclui o trabalhador da CLT e outro que manda aplicar, subsidiariamente, a mesma CLT. Desta forma, estes doutrinadores defendem que a CLT pode ser aplicada aos trabalhadores domésticos em 3 condições: quando a própria LC 150/2015 determinar expressamente a aplicação direta da CLT, nas lacunas (omissões da LC 150/2015) e quando houver compatibilidade da norma da CLT a ser aplicada com as peculiaridades do trabalho doméstico (LEITE; LEITE; LEITE, 2015, p.29).

Cumprе salientar, ainda, que a CLT já vinha sendo aplicada ao trabalhador doméstico em alguns casos específicos. Desta forma já se aplicavam aos trabalhadores o art. 482 e o capítulo referente as férias, por determinação, respectivamente, do art. 6º-A, §2º da Lei 5.859/1972 e do art. 2º do Decreto n. 71.885/1973. Além disto, os princípios genéricos de proteção ao trabalhador, como a inalterabilidade contratual, o contrato de experiência, a periodicidade e a época de pagamento de salário também já são há bastante tempo aplicados a estes trabalhadores. Inclusive, o próprio art. 7º da CLT já faz a ressalva de que este diploma legal poderá ser excepcionalmente aplicado aos domésticos quando houver determinação legal expressa neste sentido.

Cumprе, no entanto, destacar, que a revogação tácita do parágrafo único do art. 7º da CLT já o fora por diversas vezes levantada na doutrina desde a promulgação da CF de 1988 (MARTINS, 2013 B, p.34), sem que até o presente momento o supracitado artigo tenha perdido a sua vigência. A aplicação dos

tribunais trabalhistas vem sempre sendo no sentido de excluir o trabalhador doméstico da alçada de proteção da CLT. Desta forma, embora entendam os doutrinadores pela revogação tácita do supramencionado artigo é necessário certa cautela ao adotar este entendimento, especialmente porque estamos diante de uma situação bastante nova em nosso ordenamento, o reconhecimento de um extenso rol de direitos trabalhistas a uma categoria bastante marginalizada neste meio. Há que se levar em conta, também, o grau de assessoria jurídica que recebem os empregadores cujos empregados são regidos pela CLT e os empregadores cujos empregados são protegidos pela LC 150.

A LC 150 busca a criação de um sistema simplificado, com menos burocracias que a CLT. A imputação de um sistema muito complexo a empregadores que não estão acostumados a lidar com esta relação trabalhista, gozando da condição de empregador, e que além de não serem uma categoria que normalmente busca assessoria jurídica para este tipo de situação, pode vir a criar uma certa confusão, prejudicando, inclusive e especialmente o trabalhador. Assim, é importante que deixemos este tipo de discussão – a revogação tácita do art. 7º da CLT – para um momento mais adiante, onde já possamos analisar os efeitos produzidos pela lei em nossa sociedade.

É importante, entretanto, que a evolução da proteção do trabalhador doméstico não estagne nesta lei. Há, ainda, um longo percurso a ser percorrido pela frente na busca da efetiva equiparação desta classe com os demais trabalhadores urbanos. É necessário, no entanto, que estes avanços também não se restrinjam só ao âmbito legal, mas que a mentalidade da sociedade brasileira mude, superando estes pensamentos arraigados à escravidão, à discriminação e a exclusão social destes trabalhadores.

### 3 EMPREGADO E EMPREGADOR DOMÉSTICO

Assim, como que ocorre com as demais relações de emprego regidas pela CLT, a relação de emprego doméstico nasce de um contrato de trabalho formado por duas partes: empregado e empregador.

Para a caracterização deste empregado e empregador, entretanto, se fazem necessárias a presença de uma série de requisitos que culminam por diferenciar esses dos demais empregados e empregadores urbanos.

#### 3.1 EMPREGADO DOMÉSTICO

Antes de compreender quais são os direitos dos trabalhadores domésticos, tema central deste trabalho, é mister sabermos a quem eles se destinam, ou seja, quem são estes trabalhadores domésticos. Tanto a doutrina quanto a lei trazem uma série de conceitos sobre o termo empregado ou trabalhador doméstico. Alguns destes conceitos são idênticos entre si e outros apresentam alguns requisitos distintos para que o empregado seja enquadrado nesta categoria especial. Obviamente, temos que levar em conta a época de cada uma das leis, uma vez que como já dito acima, este é um tema novo em termos de legislação, embora esteja presente em nosso cotidiano desde o fim da escravatura.

Para compreendermos quem são os empregados domésticos é mister que compreendamos primeiro quem são as pessoas que se consideram empregados, a fim de que possamos diferenciar essa categoria especial dos demais. Desta forma, considera-se empregado, conforme preceito que se extrai do art. 3º da CLT “toda a pessoa que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Amauri Nascimento (2008, p.646), por sua vez, conceitua o empregado como “a pessoa física que com ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outrem, de quem recebe salário”.

Estas definições compreendem os empregados em termo geral, entretanto, existem tipos especiais de empregados, cujo conceito se difere dos demais em razão de determinadas características e requisitos (NASCIMENTO, 2009, p. 178).

Os domésticos fazem parte de uma destas modalidades especiais de empregados. Isto porque, para a sua caracterização devem estar presentes determinados requisitos específicos além dos exigidos para a caracterização do empregado regido pela CLT, elementos estes que são próprios para a relação empregatícia que envolve o trabalho doméstico (PAULO; ALEXANDRINO, 2014, p.99).

A palavra doméstico provém do latim *domesticus*, da casa, da família, de *domus*, lar. Lar é a parte da cozinha onde se acende o fogo, mas em sentido amplo compreende qualquer habitação. O doméstico será a pessoa que trabalha para a família, na habitação desta.

José Afonso da Silva (2009, p. 289), define o trabalhador doméstico como “aquele que presta serviços de auxiliares da administração residencial de natureza não lucrativa”.

Por sua vez, Carlos Henrique Leite, Laís Leite e Letícia Leite, fazendo uma mescla com o conceito de empregado geral e dos requisitos caracterizadores desta modalidade de empregado especial, conceituam o trabalhador doméstico como:

uma espécie de trabalhador juridicamente subordinado, plenamente capaz, que presta serviços, pessoalmente, de natureza contínua por três ou mais dias por semana, mediante remuneração, no (ou para o) âmbito residencial à pessoa ou à família em atividade não lucrativa (LEITE; LEITE; LEITE, 2015, p. 33).

Diversos são os artigos na nossa legislação que apontam a definição de empregado doméstico.

O primeiro a trazer alguma definição sobre o termo foi o art. 1º do Decreto-Lei nº 3.078/1941, que considera empregados domésticos “todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares, ou a benefício destas”.

O art. 7º, a da CLT, considera empregados domésticos, “de uma forma geral, os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa, ou à família, no âmbito residencial destas”. Esta mesma definição foi adotada pelo art. 8º do Estatuto do Trabalhador Rural (Lei nº 4.214/63)

A antiga Lei do Trabalho Doméstico (Lei nº 5.859/72) definiu em seu art. 1º o empregado doméstico como “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”. Essa lei corrigiu, ainda, um equívoco cometido pela CLT que ao conceituar o doméstico definiu-o como aquele que presta serviços de natureza não econômica. Isto porque, o serviço desenvolvido pelo doméstico claramente tem fins econômicos, pois buscam a satisfação de uma necessidade, o que este serviço não visa, na verdade, é o lucro. Assim, podemos dizer que a “atividade domésticas cinge-se, portanto, à economia de consumo de uma comunidade familiar” (BARROS, 2007, p. 331).

A Lei nº 8.212/91, em seu art. 12, inciso II, estabeleceu que o empregado doméstico “é aquele que presta serviço de natureza contínua à pessoa ou a família, no âmbito residencial desta, em atividades sem fins lucrativos”. O Regulamento da Previdência Social, art. 9º, II, também traz a sua definição de empregado doméstico, dispondo que este é “aquele que presta serviço de natureza contínua, mediante remuneração mensal, à pessoa ou família, no âmbito residencial destas, em atividades sem fins lucrativos”.

No âmbito da legislação alienígena, temos ainda a Convenção 189 da OIT, ainda não foi ratificada pelo Brasil, que em seu art. 1º dispõe:

Art. 1º. Para propósito desta Convenção:

- (a) o termo “trabalhador doméstico” designa o trabalho executado em ou para um domicílio ou domicílios;
- (b) o termo “trabalhadores domésticos” designa toda a pessoa, do sexo feminino ou masculino, que realiza um trabalho doméstico no marco de uma relação de trabalho;
- (c) uma pessoa que executa o trabalho doméstico apenas ocasionalmente ou esporadicamente, sem que este trabalho seja uma ocupação profissional, não é considerada trabalhador doméstico.

A LC nº 150/2015, também conhecida como a Nova Lei do Trabalhador Doméstico, buscando um compilado das terminologias adotadas na nossa doutrina e legislação, bem como, na mais moderna jurisprudência, definiu em seu art. 1º o trabalhador doméstico como “aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou a família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana”.

Desta forma, seguindo entendimento da moderna jurisprudência e doutrina, desde que preenchidos todos os requisitos do art. 1º da LC nº 150/2015, e que caracterizam essa modalidade especial de empregado, podem ser enquadrados como empregados domésticos:

- Cozinheiro;
- Governanta;
- Babá;
- Lavadeira;
- Faxineiro;
- Vigia;
- Motorista particular;
- Jardineiro;
- Caseiro;
- Acompanhante de idosos, dentre outros.

A partir destas definições, podemos, também, observar certos requisitos especiais para a caracterização do empregado doméstico. Desta forma, para o enquadramento do empregado nesta categoria especial devem estar presentes os seguintes requisitos especiais: (a) pessoa física; (b) serviço de caráter contínuo, por mais de 2 (dois) dias na semana; (c) subordinação; (c) onerosidade; (d) serviço prestado sem finalidade lucrativa para pessoa ou família, no âmbito residencial destas.

### **3.1.1 Pessoa física ou natural**

Conforme dito anteriormente na definição de trabalho doméstico, este deve ser obrigatoriamente desempenhado por pessoa física, não podendo ser uma pessoa jurídica ou animal (MARTINS, 2013b, p.10).

O direito considera como pessoa física ou natural, “o ser humano, enquanto sujeito/destinatário de direitos e obrigações” (GAGLIANO, PAMPLONA FILHO, p. 81). Esta condição, por sua vez, é requisito indispensável para a caracterização do empregado em geral.

As relações de trabalho de um modo geral, incluindo a doméstica, são marcadas pelo requisito da pessoalidade. Ou seja, o empregado deve executar as suas atividades, sem se fazer substituir por terceiro. Desta forma, não é possível dada a natureza personalíssima das obrigações assumidas nas relações de emprego, admitir-se a hipótese de um empregado pessoa jurídica. Ademais, a proteção da legislação trabalhista é destinada à pessoa física, ao ser humano que trabalha, à sua vida e saúde (PAULO; ALEXANDRINO, 2014, p. 69). Esta é a regra geral presente nos contratos de trabalho urbanos, rurais e, também, doméstico.

Esta característica, no entanto, conforme preceituam Carlos Henrique Leite, Lais Durval Leite e Letícia Durval Leite (2015, p. 35), é muito mais enfática no trabalho doméstico. Vez que, tendo em vista que este se realiza no âmbito doméstico, por meio de relações muito mais próximas da vida íntima das pessoas. Assim, podemos dizer que, da mesma forma como ocorre nos contratos de trabalho urbano, o contrato de trabalho doméstico é, em regra geral, *intuito personae* com relação ao trabalhador, ou seja, deve ser realizado com pessoa certa e determinada, devendo ainda ser uma pessoa natural.

Leite, Leite e Leite (2015, p.35) alertam, ainda, para casos excepcionais onde, esporadicamente e com a aquiescência empregador doméstico pode ser admitida a substituição eventual do prestador do trabalho, a exemplo do que ocorre com os demais trabalhadores urbanos. Se esta substituição ultrapassar um tempo razoável, a relação de trabalho poderá sofrer novação subjetiva, extinguindo-se o vínculo com o empregado doméstico substituído e formando um novo vínculo com o substituto.

Diretamente ligada ao requisito da pessoalidade, também está a exigência de que o empregado doméstico possua idade mínima de 18 anos de idade.

Este requisito é extraído a partir da Convenção 168 da OIT, aprovada pelo Decreto Legislativo n. 178/1999 e promulgada pelo Decreto Presidencial n. 3.597/2000, bem como, do Decreto n. 6.481/2008, que aprovou a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil, onde está incluído o trabalho doméstico. Desta forma, esta espécie de trabalho por ser considerada uma das piores formas de trabalho infantil é vedada para menores de 18 anos, sendo o correspondente contrato de trabalho nulo de pleno direito, devendo o trabalho ser cessado imediatamente, tão logo seja de conhecimento do judiciário.

Salienta-se, contudo, que embora o contrato celebrado com menor de 18 anos seja nulo de pleno direito, excepcionalmente, haverá a produção de efeitos jurídicos. Isto se dá, em função da teoria da irrestutibilidade da força de trabalho prestada em prol do empregador. Assim, o trabalhador doméstico menor de idade terá todos os seus direitos preservados como se fosse plenamente capaz (LEITE; LEITE; LEITE, 2015, p. 34).

A proibição do trabalho doméstico por menor de 18 anos ocorre justamente para proteger a incolumidade física e psíquica do empregado, de forma que ao se admitir que o contrato não produzisse efeitos, porque nulo, estaria se beneficiando somente o empregador, situação esta que vai de encontro ao intuito desta norma. Assim, são devidos, à título de indenização, todos os créditos trabalhistas como se o negócio jurídico fosse válido, não podendo o tomador de serviço alegar a própria torpeza em benefício próprio.

Com isto, temos que o empregado deve ser uma pessoa física ou natural, uma vez que o contrato de trabalho doméstico é, em regra, *intuitu personae*, devendo, ainda, o empregado ser maior de idade, diante da inclusão da atividade doméstica como uma das piores formas de trabalho infantil.



### 3.1.2 Continuidade

Dispõe o art. 1º da LC 150/2015 que o trabalhador doméstico é “aquele que presta serviços de forma contínua”.

Diferentemente do que ocorre nas demais relações trabalhistas regidas pela CLT, que são marcadas pelo requisito da não eventualidade (art. 3º da CLT), o serviço doméstico deve ser prestado com continuidade. Assim, esta natureza contínua da prestação de serviço é importante para diferenciar o empregado doméstico de outras espécies de trabalhador autônomo e eventual.

Sobre o requisito da continuidade, dispõe Martins (2013b, p.10):

Não dispõe a lei que o trabalho doméstico tem de ser necessariamente diário, mas contínuo, o que implica dizer que pode não ser diário. Por continuidade afirma-se que o trabalho doméstico deve ser periódico, com regularidade, sucessivo. É preciso interpretar a palavra contínua, empregada na lei, como não episódica, não eventual, não interrompida; seguida, sucessiva.

Cabe frisar que a continuidade é, também, uma característica do trabalhador regido pela CLT. Entretanto, temos que ter em mente que a lei não se vale de palavras desnecessárias. Em face do princípio basilar da hermenêutica jurídica que “a lei não contém palavras inúteis”, dispõe Leite, Leite e Leite (2015, p. 35) que não podemos imaginar que a expressão “serviços de forma contínua” tenha o mesmo significado que a expressão “de natureza não eventual” contida no art. 3º da CLT.

A noção de continuidade, como elemento da relação de trabalho doméstico, é mais restrita do que a de não eventualidade. Esta distinção de critérios para a configuração deste elemento temporal resulta em uma maior dificuldade de enquadramento do vínculo empregatício doméstico. Pois o elemento “continuidade” é mais sensível a interrupções do que o termo “não eventual”, por este motivo não se aplica aos domésticos a teoria dos fins econômicos normais da empresa para a configuração da “não eventualidade” (LEITE; LEITE; LEITE, 2015, p. 35).

De forma bastante didática Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino (2014, p.102), fazem a distinção entre a “natureza contínua” exigida no art. 1º da LC 150 e a “não eventualidade” característica das relações regidas pela CLT:

A “continuidade” pressupõe ausência de interrupção, de forma que o trabalho se desenvolva com alguma regularidade ao longo da semana, vale dizer, a continuidade na prestação do serviço deve ser aferida levando-se em conta o número de dias trabalhados durante a semana. Se o trabalhador presta serviço em apenas um ou dois dias da semana, não há continuidade, haja vista que a semana tem cinco ou seis dias úteis e somente há labor em um ou dois desses dias. Ao contrário, se o trabalhador labora em quatro ou cinco dias da semana, o requisito “continuidade” estará presente. Já a “não eventualidade” define serviços que dizem respeito às atividades inseridas nos fins normais de uma empresa e que, por isso, usualmente se repetem ao longo do tempo, vale dizer, o serviço é permanente. Se o trabalho realizado insere-se nas finalidades ordinárias da empresa, será ele não eventual. Ao contrário, se o trabalho for episódico, pontual, estranho às atividades relacionadas aos fins da empresa, será ele eventual.

A real intenção do legislador ao lançar mão da terminologia “de forma contínua” era na verdade, afastar a possibilidade de reconhecimento de vínculo laboral da diarista, figura bastante comum na nossa economia.

A LC 150/2015 inseriu, ainda, outro requisito temporal para caracterizar a atividade de doméstica: a exigência de que o trabalho seja prestado por mais de dois dias por semana. Este requisito não estava expresso na revogada Lei 5.859/72, entretanto a jurisprudência já era pacífica no sentido de admitir como descontínuo o trabalho realizado duas ou menos vezes na semana para o mesmo empregador, configurando, neste caso, a atividade de diarista e não de empregada doméstica. Na verdade, ao inserir este requisito a LC 150 nada mais fez do que consagrar por meio de lei entendimento já pacífico na jurisprudência e amplamente difundido em nossa sociedade sobre a diferenciação do trabalhador doméstico e do diarista.

Neste sentido, acórdão da 6ª Turma TRT4:

VÍNCULO DE EMPREGO DOMÉSTICO. DIARISTA. Hipótese em que a prova dos autos permite concluir que a trabalhadora prestava serviços em residência familiar como diarista no máximo duas vezes por semana, o que, de acordo com a jurisprudência dominante neste E. TRT da 4ª Região, não caracteriza a existência de vínculo de emprego doméstico. Recurso da reclamante não provido. (Processo RO - 0000493-36.2013.5.04.0211, Relatora Ministro Roberto Antonio Carvalho Zonta, Publicado em 15/10/2014)

Desta forma, temos que mesmo que presentes todos os demais requisitos caracterizadores desta espécie especial de empregado, e ainda que o empregado tenha laborado por longos anos para o mesmo empregador, se o serviço prestado for realizado na frequência de até dois dias na semana, não será reconhecido o vínculo trabalhista como empregado doméstico. Neste caso, estaremos diante de um trabalhador eventual, ou mais popularmente conhecido como diarista, não protegido por nenhuma legislação especial no Brasil, motivo pelo qual a estes casos deve ser aplicado o Código Civil na parte que regula os contratos de prestação de serviços em geral.

Importante destacar, ainda, a forma como deve ser computado estes dois dias. Sobre este aspecto temporal, Leite, Leite e Leite (2015, p. 36) dispõem que como a lei fixa este critério temporal em dias, para fins de cálculo, devemos considerar o dia inteiro, e não parte dele, ou seja, não deve ser computado o tempo em horas.

A lei também não faz distinção sobre a subsequência destes dias. De forma que, mesmo que prestado em dias intercalados, havendo a prestação de trabalho por mais de dois dias na semana, está configurado o trabalho doméstico, aplicando-se, assim, a legislação especial (LC 150/2015).

Diante disto, temos que para haver a caracterização do trabalhador doméstico o trabalho prestado deve ser de cunho contínuo, ou seja, que o trabalho executado seja seguido, não sofra interrupção. Ademais, consagrando entendimento já consolidado na jurisprudência, a LC 150/2015 fixou outro critério temporal para a caracterização desta atividade laboral especial. Desta forma, além de contínuo, o trabalho prestado deve ser realizado mais de duas vezes na semana, para que o trabalhador esteja sob a égide da nova lei do trabalhador doméstico. Na hipótese de o trabalho em dois dias ou menos durante a semana, estamos diante de um trabalhador eventual, cuja legislação aplicável ao caso é o Código Civil.

### **3.1.3 Onerosidade**

Assim como nas relações celetistas, a onerosidade é um requisito essencial exigido pelo art. 1º da LC 150/2015 para a caracterização do trabalho doméstico.

Admitir que o trabalho doméstico seja prestado de forma onerosa, impede que ele seja realizado gratuitamente. O empregado ao celebrar um contrato de trabalho doméstico tem a expectativa de receber uma remuneração como contraprestação pelo tempo que ficou a disposição do empregador e pelos períodos de interrupção do contrato (férias, repouso semanal remunerado etc.). Desta forma, podemos dizer que o requisito da onerosidade quer dizer que só haverá vínculo trabalhista, se houver salário (NASCIMENTO, 2008, p.652).

Como consequência desta exigência, o trabalho prestado à título gratuito, voluntário, com laços de afinidade ou por mera caridade não pode ser reconhecido como contrato de trabalho, face a ausência de salário (LEITE; LEITE; LEITE, 2015). Inclusive, o parágrafo único do art. 1º da Lei nº 9.608 de 1998, que trata do serviço voluntário, estabelece que o trabalho voluntário não gera vínculo empregatício, não culminando, assim, em qualquer obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim.

O tema, ainda, traz à baila discussão doutrinária e jurisprudencial sobre a possibilidade de se reconhecer relação de emprego doméstico entre membros da mesma família, ou seja, cônjuges ou entre pais e filhos. Este tipo de relação trabalhista admite que a família possa ser considerada empregador doméstico. Desta forma, ao se admitir esta possibilidade, existe o questionamento se um dos membros desta família pode ser considerado trabalhador doméstico.

Para Carlos Henrique Leite, Lais Durval Leite e Letícia Durval Leite (2015, p. 40-41), a resposta para esta questão depende da relação de parentesco dos membros que integram este núcleo familiar. Todavia, como o conceito de família no direito brasileiro é polissêmico, ou seja, dependendo da área em que é utilizado comporta significados diferentes, para resolver esta questão, os doutrinadores adotam o conceito sob a perspectiva da Lei 8.742/93, conhecida como LOAS (Lei Orgânica da Assistência Social), que segundo a qual família é composta pelo requerente do benefício previdenciário, seu cônjuge ou companheiro, pais e, na

ausência de um deles, a madrasta ou padrasto, os irmãos solteiros, os filhos e enteados solteiros e os menores tutelados, desde que vivam sob o mesmo teto. Entendem eles, que este é o conceito adequado para utilizar nesta questão, pois sendo o trabalho um direito fundamental, a analogia há de ser feita com base no LOAS, que também é um direito fundamental, e não com base no conceito de família apresentado pelo direito civil, que impõe o dever de prestar alimentos até o segundo grau colateral e aos ascendentes e descendentes, sendo que os de grau mais próximo excluem os de grau mais distante (LÔBO, 2011, p.384).

Com isto, segundo o entendimento de Leite, Leite e Leite (2015, p. 40-41), se a esposa reclamar por meio de ação trabalhista de seu marido o reconhecimento de vínculo empregatício, sendo que os dois coabitam a mesma casa, impossível será o reconhecimento da relação trabalhista doméstica, ainda que aquela perceba salário. Entretanto, caso o neto que reside na mesma casa que a avó, pleiteie contra esta o reconhecimento de vínculo empregatício, e aquele exerça atividade com satisfação de todos os requisitos da relação de trabalho doméstico, com cumprimento de jornada de trabalho fixo, três vezes ou mais por semana, estará presente a relação de trabalho doméstico, sendo que a ausência de pagamento de salário neste caso ensejará mora salarial.

Para resolver esta questão a jurisprudência, no entanto, lança mão não só do critério da onerosidade, analisando o *animus* com que o empregado exercia o trabalho, buscando ou não uma remuneração, mas, também, com base no critério da subordinação, analisando a finalidade com que o trabalho era desempenhado:

RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. RELAÇÃO PARENTAL. ONEROSIDADE. A onerosidade é um dos elementos necessários à configuração do vínculo empregatício, conforme se infere dos 2º e 3º da CLT. Esse elemento deve ser analisado desde a perspectiva do trabalhador e não do empregador, isto é, não é relevante se o empregador paga ou sonega os salários devidos, mas, sobretudo, se o obreiro presta serviços com animus de receber a respectiva contrapartida econômica. À vista do que consta dos autos, é nítido que a figura do contrato de emprego não se ajusta à situação delineada, pois ausente essa intenção econômica ínsita à vinculação trabalhista. Em lugar dela, o que se infere é o engajamento dos membros de uma mesma família no funcionamento de estabelecimento comercial, cujo lucro gerado era vertido em benefício do sustento de todos. (TRT6, RO 99752010506, Rel. Des. M<sup>ª</sup>. Helena Guedes S. de Pinho Maciel, publicado em 12/11/2010).

RELAÇÃO DE EMPREGO – EMPREGADA DOMÉSTICA – O elemento fundamental para a configuração da relação de emprego é a existência de trabalho subordinado, ainda que se cuide de relação de trabalho doméstico. Na hipótese, não restou demonstrada, às escâncaras, a existência de subordinação, relevando assinalar que confessadamente a reclamante não recebia salário, e embora realizasse serviços domésticos o fazia em benefício do núcleo familiar, porquanto parentes as partes, vindo a dividir o lar com a reclamada por contingências particulares, revelando-se natural que realizasse trabalhos domésticos em colaboração até mesmo com sua formação como pessoa, já que a reclamada lhe fornecia meios para sua formação intelectual. (TRT23, RO 3460/99 – (0974/2000), Rel. Juiz Roberto Benatar, publicado em 25/05/2000)

É importante ressaltar, no entanto, que embora a onerosidade seja um requisito para a caracterização do contrato de trabalho doméstico, o fato de o salário não ser pago não desconfigura por si só esta relação. Muito pelo contrário, a ausência de salário, se presentes dos demais requisitos, caracteriza a mora salarial. Podendo, nesse caso, o empregado reclamar o reconhecimento do vínculo e o pagamento das verbas salariais devidas e não pagas junto à Justiça do Trabalho.

#### **3.1.4 Subordinação**

A LC 150/2015 incluiu no conceito de empregado doméstico um novo requisito para a sua caracterização: a subordinação. Embora este requisito não constasse na redação do art. 1º da revogada Lei 5.859, antes mesmo da entrada em vigor da nova lei do trabalho doméstico, era amplamente reconhecido na doutrina e jurisprudência como um requisito essencial para caracterização desta espécie de empregado especial. Isto porque, se entendia que além dos requisitos dispostos no art. 1º da Lei 5.859, devia-se atentar, também, para os elementos constantes nos arts. 2º e 3º da CLT (MARTINS, 2013b, p.10)

A palavra subordinação, por sua vez, é de etimologia latina e provém dos termos *sub* e *ordinare*, que significam, respectivamente, baixo e ordenar (NASCIMENTO, 2008, p. 655). Ou seja, a subordinação, como nas palavras de Nascimento (2008, p. 655) pode ser traduzida como a “sujeição ao poder de outrem, às ordens de terceiro, uma posição de dependência”.

Assim, podemos dizer que a subordinação consiste no “estado de sujeição em que se coloca o empregado em relação ao empregador, aguardando ou

executando suas ordens” (MARTINS, 2013b, p.11). Ou seja, o empregado encontra-se numa situação de dependência do seu empregador. A doutrina, buscando explicar a forma como essa dependência pode ser evidenciada nos casos concretos, dividiu a subordinação em três espécies: econômica, técnica, hierárquica e jurídica.

A subordinação explicada sob a dependência econômica resultaria do fato de o empregado necessitar, para a sua subsistência, da remuneração recebida pelo empregador. A subordinação técnica, por sua vez, vê o empregado dependente dos conhecimentos técnicos do seu empregador. Já na explicação baseada na subordinação hierárquica, o empregado estaria subordinado ao empregador em função da posição de superioridade ocupada por este em questões de comando (PAULO; ALEXANDRINO, 2014, p. 70-71). Todavia, embora presentes em quase todas as doutrinas trabalhistas que trazem à baila a questão do empregado, estes três tipos de subordinação tem sido considerados irrelevantes pela doutrina para enquadrar um trabalhador como empregado.

Segundo a doutrina majoritária, a subordinação jurídica, é a que mais interessa para a caracterização do empregado. Este tipo de subordinação, por sua vez, entende que o empregado é dependente do empregador por força do contrato de trabalho. E é em função deste contrato de trabalho que o empregado se sujeita a receber ordens e a ser dirigido pelo empregador, e não em razão da sua dependência econômica ou técnica, que por vezes pode nem ser encontrada em algumas relações de emprego.

Considerando todas estas peculiaridades aqui descritas Nascimento (2008, p. 659), define a subordinação como:

[...] uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará. A subordinação significa uma limitação à autonomia do empregado, de tal modo que a execução dos serviços deve pautar-se por certas normas que não serão por ele traçadas.

Ressalta-se, ainda, que a subordinação dentro do contrato de trabalho doméstico tem uma peculiaridade. O empregado doméstico pode ser subordinado não a uma pessoa, mas a uma família, ou ainda, por um conjunto de pessoas que coabitem a mesma residência para ou onde o empregado trabalhe, como o caso de uma residência ocupada por diversos estudantes, que necessitam de uma pessoa que realize os trabalhos domésticos. Esta subordinação pode ocorrer, é importante destacar, ainda que nem todos sejam responsáveis pelo pagamento do salário do trabalhador.

### **3.1.5 Serviço prestado sem finalidade lucrativa para pessoa ou família, no âmbito residencial destas**

Para analisar este requisito, temos primeiramente que ter em mente, que a natureza do trabalho desempenhado pelo empregado não o define se ele é ou não trabalhador doméstico. Com isto, embora o empregado exerça atividades que normalmente estão ligadas as tarefas domésticas como lavar, cozinhas, limpar o imóvel, este pode não ser reconhecido como empregado doméstico se não se o serviço for prestado com finalidade lucrativa ou para pessoa jurídica, ainda que realizado no âmbito residencial do empregador.

Para que seja reconhecido como empregado doméstico, o trabalhador deve prestar serviços sem finalidade lucrativa. O serviço por ele prestado deve ter seu valor limitado ao uso e/ou consumo da residência e seus moradores, não podendo jamais produzir qualquer valor de troca, ou adquirir conotações de fins comerciais ou industriais (RESENDE, 2011, p.107). Assim, é imprescindível a referência a serviços de finalidade não lucrativa, para excluir do conceito de doméstico aqueles trabalhadores, que embora laborem na residência do empregador, exerçam atividade com fins econômicos.

Afim de elucidar o acima disposto, citamos exemplo utilizado por Paulo e Alexandrino, que trazem à baila exemplo de uma trabalhadora doméstica que desempenha atividade laboral em prédio que é ao mesmo tempo a residência e o local de trabalho de seu empregador:



Se um médico tem consultório numas das dependências de sua residência, a faxineira que faz limpeza daquele, enquanto a fizer, não estará desenvolvendo trabalho doméstico, mais sim trabalho de empregado regido pela CLT. Se a dona de casa vende roupas em seu lar, a empregada que ajuda nessa função não será doméstica, mas empregada com os direitos previstos na CLT. Igualmente, aquele que trabalha para uma casa de cômodos (aluguel de quartos para estudantes, p. ex.) não é empregado doméstico, por ser atividade econômica lucrativa do proprietário. (PAULO; ALEXANDRINO, 2014, p. 100-101)

A exigibilidade de que o trabalho prestado possua fins lucrativos, sem, no entanto, levar-se em conta a natureza da atividade desempenhada, permite que profissionais como o médico que trabalha por mais de três dias, durante meses, na casa de um paciente para acompanhá-lo, o piloto de avião particular e a enfermeira de idosa que executa seu serviço em sistema de trabalho de 12 horas por 24 horas de descanso sejam reconhecidos como trabalhadores domésticos (PAULO; ALEXANDRINO, 2014, p. 101). Assim, em caso de não possuírem estes trabalhadores os direitos trabalhistas dispostos na LC 150/2015 assegurados pelo tomador de serviço, estão eles aptos a pleitear o reconhecimento da relação trabalhista de doméstica junto à Justiça do Trabalho.

É importante ressaltar, no entanto, que este viés econômico deve ser observado sob a ótica tão somente do empregador. Pois para o empregado doméstico a atividade sempre vai ter conotação econômica, uma vez que este contrato, como já dito acima, é marcado pela onerosidade, sob pena de este ser enquadrado como trabalho voluntário.

Adverte-se, porém, que como as relações trabalhistas de um modo geral são marcadas pela continuidade, renovando-se, assim o contrato de trabalho mês a mês, a relação de trabalho doméstico pode se converter em relação empregatícia regida pela CLT. Caso o empregador passe a exercer atividade econômico-lucrativa, como por exemplo, a dona de casa que passa a vender salgados terceiros, contando com a ajuda da mão-de-obra do seu empregado doméstico, esta relação pode deixar de estar sob a égide da LC 150/2015 passando a ser regida pela CLT.

A LC 150/2015 enquadra, ainda, a necessidade de que o trabalho seja prestado à pessoa ou a família. Assim, somente pessoas físicas podem ser enquadradas como empregadoras domésticas (RESENDE, 2011, p. 10). De forma

que, a presença de um empregador que seja pessoa jurídica acaba por afastar a caracterização desta espécie de trabalhador.

Frisa-se que ao admitir a contratação do trabalho doméstico por uma família, o que conforme moderna doutrina e jurisprudência, deve se interpretar como grupo unitário de pessoas físicas (RESENDE, 2011, p.105), o legislador deflagra a ausência de pessoalidade em relação ao empregador. Isto, por sua vez, culmina na possibilidade de que com a morte do empregador, esse entendido como aquele que assina a CTPS, os demais moradores da casa possam o suceder no contrato de trabalho, desde que, obviamente, o empregado siga prestando serviços à mesma família.

É necessário, ainda, que para haver a caracterização do empregado doméstico o trabalho seja desempenhado “no âmbito residencial da pessoa ou família” (art. 1º LC 150/2015).

A residência, por sua vez, é conceituada como “o local em que a pessoa para, permanece em suas horas de descanso ou onde faz as suas refeições e repousa durante a noite” (MARTINS, 2013b, p.9).

A nova Lei das Domésticas, assim como a antiga lei por essa revogada, utiliza o termo “no âmbito residencial”. A doutrina é unânime em entender que o termo âmbito residencial comporta uma interpretação mais abrangente que o termo residência. Assim, estariam enquadradas neste requisito não só as atividades desempenhadas no interior da residência, mas também o trabalho realizado externamente, desde que para a residência. Entendimento diverso acabaria por excluir do enquadramento de empregado doméstico o motorista e o jardineiro, figuras estas bastante comuns nas casas brasileiras.

Por esta interpretação mais ampla do termo residência, o meio jurídico tem entendido que o correto seria que o legislador tivesse adotado o termo “para o âmbito residencial” e não “no âmbito residencial” (MARTINS, 2013b, p.9). Embora este entendimento já estivesse amplamente consolidado tanto na doutrina como na jurisprudência, ao editar a LC 150/2015 o legislador manteve o termo “no âmbito

doméstico”, perdendo a oportunidade de corrigir esse equívoco terminológico. Todavia, não tenha ocorrido a alteração terminológica, a interpretação ampla do termo residência continua sendo a mais adequada.

Por fim, destaca-se que, o exercício pelo empregado de outra atividade trabalhista regida pela CLT, ainda que concomitante com a doméstica, não é óbice para o reconhecimento do trabalho doméstico. Isto porque, a nova lei do trabalho doméstico nem a CLT exigem exclusividade do trabalhador. Desta forma, um empregado que trabalhe sob o regime celetista pode ter reconhecido vínculo trabalhista doméstico, por trabalho desenvolvido no mesmo interstício de tempo.

### 3.2 EMPREGADOR DOMÉSTICO

O conceito de empregador doméstico está intimamente relacionado com o de empregado doméstico, em razão da semelhança em diversos dos requisitos caracterizadores destes. Esta relação é tão direta que a doutrina chega a conceituar o empregador doméstico como “aquele que contrata o trabalhador doméstico” (LEITE; LEITE; LEITE, 2015, p. 47).

Sérgio Pinto Martins (2013b, p.15), utilizando quase a mesma definição de empregado doméstico disposta no art. 1<sup>a</sup> da Lei nº 5.859<sup>2</sup>, porém em *contrario sensu*, dispõe que: “empregador doméstico é a pessoa física ou família que recebe a prestação de serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa por parte do empregado doméstico, para seu âmbito residencial”.

Diante disto, podemos perceber que para identificarmos o empregador doméstico é necessário que se façam presentes os seguintes requisitos:

- Pessoa física e/ou família;
- Trabalho realizado para o âmbito residencial;

---

<sup>2</sup> Embora a Lei nº 5.859 tenha sido revogada pela LC 150/2015, não houve alteração substancial na definição do empregado doméstico, a qual está disposta no art. 1º de ambas as leis. Os novos requisitos incluídos no art. 1º da LC/2015, “subordinada”, “pessoal” e “por mais de 2 (dois) dias”, já vinham sendo considerados como essenciais à caracterização do trabalho doméstico por força do art. 3º da CLT.

- Não explorar atividade econômico-lucrativa.

Admitir que somente pessoas físicas e/ou famílias possam ser enquadradas como empregador doméstico, culmina em negar a possibilidade de o contrato de trabalho doméstico ser celebrado com empregador pessoa jurídica ou a esta equiparada. A exigência de que o empregador seja uma pessoa física e/ou família é decorrência lógica do requisito da impossibilidade de que este explore atividade econômico-lucrativa.

O termo família utilizado pela LC 150/2015, por sua vez, deve ser interpretado em sentido amplo, de forma que compreenda todas as pessoas que coabitam em uma mesma residência. Por este motivo, o empregador doméstico pode não ser apenas uma família, mas também um grupo de pessoas que vivem em uma mesma residência, ainda que sem laços de sangue. É o que ocorre em uma república de estudantes, por exemplo, onde existe a necessidade de uma pessoa que faça comida, lave roupas e cuide da casa. Apesar deste grupo de pessoas não ser uma família, pois os membros não tem parentesco entre si, será considerado empregado doméstico o trabalhador que prestar serviços a eles (MARTINS, 2013b, p.15).

Frisa-se que, não há qualquer restrição na lei especial sobre a condição do empregador doméstico. Desta forma, usando por analogia as regras do Código Civil que tratam sobre a capacidade para praticar atos da vida civil, entendem Leite, Leite e Leite (2015, p. 47) que o vínculo trabalhista possa ser reconhecido com empregador doméstico que seja pessoa relativamente incapaz (entre 16 e 18 anos), desde este esteja que assistida ou emancipada.

A partir deste critério de que o empregador doméstico não pode desenvolver atividade econômico-lucrativa, podemos concluir que, por exclusão, estão impossibilitados de assim serem considerados os empregadores descritos no art. 2º da CLT:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as

associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas

A partir disto, podemos concluir que jamais poderão ser enquadrados juridicamente como empregadores domésticos (LEITE; LEITE; LEITE, 2015, p.48):

- 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 apartamento;
- Os consórcios de empregadores.

Da mesma forma que ocorre com o termo “família”, a expressão “âmbito residencial” também deve ser interpretada em sentido amplo. Com isto, o ambiente laboral do empregado doméstico não é somente o domicílio do empregador, mas, também, todos os locais relacionados à vida pessoal do empregador doméstico. Esta conclusão nos remota as ideias discutidas neste trabalho para a o enquadramento do empregado doméstico, de forma que, são considerados empregados domésticos aqueles que prestem serviço no âmbito residencial e para o âmbito residencial de uma pessoa ou família que não explore atividade econômico-lucrativa.

A teoria é bem enfática ao definir o empregado e o empregador doméstico, porém a pratica desenha uma série de situações nas quais o enquadramento dos envolvidos na relação não possuam contornos tão bem delineados, como nos casos de promiscuidade contratual. Este é o caso dos empregados utilizados tanto para as

atividades do lar como para as atividades que auferem lucro ao empregador, como, por exemplo, o motorista que carrega os filhos do empregador e ao mesmo tempo é utilizado para desempenhar atividades da empresa deste. Nestes casos, como podemos ver, o empregado possui características para ser enquadrado tanto como empregado doméstico, regido por legislação especial, ou empregado urbano, protegido pela CLT. Diversos entendimentos surgem sobre a forma como este empregado deve ser enquadrado. Leite, Leite e Leite, cujo posicionamento nos parece mais adequado, embasados na Teoria da Autonomia Contratual, entendem que nestes casos devem ser reconhecidos dois vínculos empregatícios, um doméstico e outro celetista, vez que esta seria a situação mais benéfica ao empregado. Escrevem os juristas:

Parece-nos, contudo, que se for possível identificar no caso concreto dois contratos distintos, um de trabalho doméstico (LC 150/2015, art. 1º) e outro de emprego celetista (CLT, arts. 2º e 3º), será mais benéfico ao trabalhador reconhecer dois vínculos jurídicos, pois neste caso, ele receberá duas remunerações distintas por serviços também distintos prestados a dois empregadores distintos, o que estará em sintonia com os princípios objetivos fundamentais da República (CF, arts. 1º, III e IV, e 3º, I e III), dentre eles o que da dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho humano, a construção de uma sociedade mais justa e solidária e a correção das desigualdades sociais. (LEITE; LEITE; LEITE, 2015, p.51-52)

Este posicionamento, todavia, não é o mais adotado na jurisprudência e doutrina. Martins (2013b, p. 16) entende que para solucionar estes casos se deve analisar qual seria a atividade preponderante, a lucrativa ou a prestada no âmbito residencial, optando pelo reconhecimento do vínculo daquele contrato onde são praticados pelo empregado maior número de atos jurídicos. De outra banda, podemos encontrar, ainda, posicionamento jurisprudencial no sentido de que nestes casos deve ser optado pelo vínculo celetista por ser mais benéfico, vez que este se constitui em um sistema com mais garantias ao empregado.

Corroborando o acima disposto:

EMPREGADA DOMÉSTICA/ATENDENTE - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS COM FINALIDADE LUCRATIVA - DESCARACTERIZAÇÃO DA ATIVIDADE DOMÉSTICA.

Exercendo a parte as funções de doméstica e atendente, laborando para o mesmo empregador, deve ser reconhecida a relação de emprego regida pela CLT, uma vez que descaracteriza o vínculo doméstico a função exercida com fins lucrativos ao empregador. São devidas as verbas

trabalhistas decorrentes da função de atendente, ante a não comprovação do pagamento das mesmas. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Preenchidos os requisitos das súmulas 219 e 329 do TST, é cabível a condenação na verba honorária. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido. Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário/procedimento sumaríssimo, oriundos da 1ª Vara do Trabalho de São Luís/MA, em que figuram como recorrente ANTÔNIA NALCISA VIEIRA CHAVES e recorrido LUIZ HENRIQUE PIEDADE, acordam os desembargadores da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso e, no mérito, dar-lhe parcial provimento, nos termos deste voto. (TRT16, RO 435200900116000, Rel. Desembargador José Evandro de Souza, publicado em 27/07/2010)

Outrora já aduzido diversas vezes neste trabalho, é importante ressaltar que o empregador não pode exercer atividade econômico-lucrativa. O empregador não pode, para haver a caracterização do trabalho doméstico, usar da mão-de-obra do trabalhador para auferir lucros. Embora existam casos em que o empregador exerça sua atividade profissional dentro da sua residência, temos que analisar para quais atividades está direcionado o trabalho. Caso o empregado desempenhe atividade que produza lucro ao empregador, ainda que o local de trabalho seja a residência do empregador, esta relação será regida pela CLT, e não pela LC 150/2015 que trata do trabalho doméstico.

#### **4 OS DIREITOS ASSEGURADOS EM LEI ÀS DOMÉSTICAS**

O advento da EC 72 e posteriormente da LC 150/2015 trouxeram uma profunda alteração no cenário dos direitos trabalhistas do empregado doméstico. Essa classe até então bastante marginalizada no terreno trabalhista, passou a ganhar sua tão merecida expressão e reconhecimento. Obviamente, estamos ainda muito longe da ideal proteção que carece este grupo de trabalhadores, mas não temos como negar e comemorar este avanço.

Como já dito no primeiro capítulo, os trabalhadores domésticos sempre tiveram seus direitos trabalhistas menosprezados, especialmente quando comparados aos demais trabalhadores urbanos. A intensa ligação e proximidade com o empregador, que deveria ter sido argumento fundamentador para o reconhecimento de mais direitos a esta classe, infelizmente foi utilizado não só pelo legislador e pelo judiciário, mas também pela sociedade, como argumento para afastá-los do rol de direitos garantido aos demais trabalhadores urbanos.

A EC 72 e a LC 150/2015 vieram com o intuito de diminuir esta disparidade de direitos entre as domésticas e os demais trabalhadores, buscando corrigir uma dívida histórica com esta classe. A EC 72 ampliou o rol de direitos constitucionais cabíveis ao empregado doméstico e a LC 150/2015 foi editada com o objetivo de regulamentar estes novos direitos. Diversas foram as alterações nos direitos trabalhistas das domésticas trazidas por estas leis, não houve só incremento de novos direitos, mas uma nova reorganização, inclusive, dos direitos que já eram reconhecidos a esta categoria antes da entrada em vigor da EC 72.

É importante frisar que a LC 150/2015 trouxe diversas alterações não só no campo do direito do trabalho, mas também nas esferas previdenciárias, tributárias e fiscais, entretanto, como faz alusão já o título do trabalho, iremos nos dedicar aqui ao estudo das alterações providas por esta lei no campo da matéria de direito do trabalho. Desta forma, questões ligadas ao Direito Previdenciário (benefícios), o Simples Doméstico e a matéria atinente à fiscalização do trabalho doméstico embora estejam disciplinados na LC 150/2015, por possuírem maior familiaridade com outras áreas do direito não serão aqui debatidos.



#### 4.1 RELAÇÃO DE EMPREGO PROTEGIDA CONTRA DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA

Previsto no inciso I do art. 7º da CF e estendido às domésticas por força da EC nº 72/2013, a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou justa causa é um direito corolário do direito constitucional ao trabalho e a garantia de emprego. Este direito, por sua vez, busca proteger a relação de emprego, impedindo que esta se extinga sem que sejam atendidos os direitos do trabalhador (SILVA, 2009, p. 291).

Este direito, por sua vez, se perfaz na garantia de estabilidade de alguns trabalhadores e em multa a ser paga pelo empregador nos casos de despedida arbitrária ou sem justa causa dos trabalhadores que não gozem desta estabilidade.

Complementando este inciso, temos o art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que institui a estabilidade provisória da gestante:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, "caput" e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

**b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.**

§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

§ 2º Até ulterior disposição legal, a cobrança das contribuições para o custeio das atividades dos sindicatos rurais será feita juntamente com a do imposto territorial rural, pelo mesmo órgão arrecadador.

§ 3º Na primeira comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas pelo empregador rural, na forma do art. 233, após a promulgação da Constituição, será certificada perante a Justiça do Trabalho a regularidade do contrato e das atualizações das obrigações trabalhistas de todo o período. (grifei)

Conforme disposto no artigo acima, a empregada gestante tem assegurada estabilidade provisória ao trabalho desde o momento da confirmação da gravidez até

cinco meses após o parto. A LC 150/2015, buscando dar eficácia a este direito, dispõe, no parágrafo único do art. 25, sobre a estabilidade da empregada doméstica gestante nos seguintes termos:

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.

Parágrafo único. A confirmação do estado de gravidez durante o curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea “b” do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Essa garantia assegura à empregada doméstica grávida dispensada, o direito à reintegração, desde que o reconhecimento desse direito ocorra durante o período de estabilidade. Caso a empregada venha a pleitear este direito após o período da estabilidade esta garantia se converte em indenização correspondente aos salários que faria jus durante o período da estabilidade (PAULO; ALEXANDRINO, 2014, p. 390).

Cabe ressaltar, ainda, que este direito já era estendido à empregada doméstica mesmo antes da EC 72 por força da Lei nº 11.324 de 2006 que alterou a antiga lei do trabalho doméstico (Lei nº 5.859/1972).

Outra importante questão sobre a estabilidade do empregado doméstico, diz respeito sobre o trabalhador que sofre acidente de trabalho. A EC 72 estendeu aos domésticos o direito ao benefício previdenciário previsto no inciso XXVIII do art. 7º da CF intitulado seguro contra acidentes de trabalho. O gozo deste benefício, por sua vez, é um dos requisitos exigidos pelo art. 118 da Lei nº 8.213/91 para que se configure o direito a estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho (Súmula 378 do TST). Todavia, como anteriormente a EC 72 o empregado doméstico não usufruía deste benefício previdenciário, conseqüentemente, estava ele impedido de pleitear o direito a estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho. Porém, com a extensão deste benefício a esta espécie de trabalhadores, entendemos que não existem mais óbices a percepção da estabilidade acidentária pela empregada doméstica.

Este direito ao trabalho se perfez, ainda, em termos de lei trabalhista no direito em indenização compensatória nos casos de demissão sem justa causa. A indenização compensatória é prevista no art. 22 da LC 150/2015:

Art. 22. O empregador doméstico depositará a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador, não se aplicando ao empregado doméstico o disposto nos §§ 1º a 3º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990.

§ 1º Nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores previstos no caput serão movimentados pelo empregador.

§ 2º Na hipótese de culpa recíproca, metade dos valores previstos no caput será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador.

§ 3º Os valores previstos no caput serão depositados na conta vinculada do empregado, em variação distinta daquela em que se encontrarem os valores oriundos dos depósitos de que trata o inciso IV do art. 34 desta Lei, e somente poderão ser movimentados por ocasião da rescisão contratual.

§ 4º À importância monetária de que trata o caput, aplicam-se as disposições da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, e da Lei no 8.844, de 20 de janeiro de 1994, inclusive quanto a sujeição passiva e equiparações, prazo de recolhimento, administração, fiscalização, lançamento, consulta, cobrança, garantias, processo administrativo de determinação e exigência de créditos tributários federais.

Inovando completamente no ordenamento jurídico brasileiro, a Nova Lei das Domésticas ao prever sobre a indenização compensatória, determina que ela seja paga pelo empregador doméstico antes de um eventual dano ensejador da extinção do contrato de trabalho. Assim, o empregador doméstico passa a ter a obrigação de depositar mensalmente na conta vinculada do FGTS do trabalhador a quantia correspondente a 3,2% do valor da remuneração devida no mês anterior, em função de um ato que poderá praticar no futuro (a despedida sem justa causa ou por culpa do empregador). Desta forma, caso o empregado doméstico venha a perder o emprego por dispensa sem justa causa ou no caso de rescisão indireta (prevista no art. 483 da CLT), poderá ele levantar esta quantia depositada à título de indenização compensatória.

Cabe ressaltar, no entanto, que caso o empregado seja dispensado por justa causa ou a pedido de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, quem terá direito ao

levantamento dos valores depositados à título de indenização compensatória na conta vinculada do FGTS do empregado será o empregador doméstico, conforme determinação do §1º do art. 22. Na hipótese, porém, de o contrato de trabalho se extinguir por culpa recíproca do empregador e do empregado doméstico, cada um destes terá direito a levantar metade dos valores depositados a título de indenização compensatória.

Esta proteção ao trabalho, também foi estendida aos contratos por prazo determinado, por força dos arts. 6º e 7º da LC 150/20150:

Art. 6º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado é obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, metade da remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Art. 7º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, o empregado não poderá se desligar do contrato sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

Assim, caso na vigência do contrato por prazo determinado o empregador dispensar sem justa causa seu empregado doméstico estará obrigado a lhe pagar à título de indenização metade de uma remuneração que teria direito até o termo do contrato. A garantia do trabalho nestes casos não é um direito observado unicamente sobre a ótica do empregado doméstico, de forma que, o próprio empregador doméstico tem direito a uma indenização pega pelo empregado doméstico que se desligar do contrato de trabalho sem justa causa.

Assim, podemos observar que a garantia de empregado dentro da nova lei do trabalho doméstico é traduzida como a estabilidade provisória da empregada gestante e do trabalhador que sofreu acidente do trabalho, bem como, no direito a indenização por demissão imotivada.

#### 4.2 FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO – FGTS

A inclusão do trabalhador doméstico no regime do FGTS, que antes era mera faculdade do empregador doméstico, passou a ter caráter obrigatório por força da EC 72 e da LC 150/2015. Assim, dispõe o art. 21 desta última lei:

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

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

O FGTS que é uma conta bancária formada por depósitos realizados pelo empregador, ao longo do contrato de trabalho, que o empregado pode utilizar em ocasiões previstas em lei (PAULO; ALEXANDRINHO, 2015, p. 292). Desta forma, podemos dizer que a obrigatoriedade da inscrição do empregado doméstico no FGTS, consiste, na verdade na obrigatoriedade do empregador em efetuar mensalmente uma determinada quantia em uma conta bancária, cuja importância poderá ser levantada pelo empregado nas hipóteses previstas no art. 20 da Lei 8.036/1990.

Todavia, em razão do disposto no parágrafo único do artigo supra, a obrigação da inscrição do funcionário no FGTS ficou condicionada a entrada em vigor de um Regulamento específico que deveria ser editado pelo Conselho Curador do FGTS. Com isto, embora a LC 150/2015 tenha entrado em vigor em 1º de junho de 2015, o trabalhador doméstico só pode usufruir deste direito após 1º de outubro de 2015, data esta estipulada pela Resolução do Conselho Curador do FGTS nº 780 de 2015, que entrou em vigor em 25/09/2015.

Desta forma, com base na Resolução do Conselho Curador do FGTS nº 780 de 2015, na Circular nº 604 da Caixa Econômica Federal e nos arts. 34 IV e 35 da LC 150/2015, o empregador doméstico passou, a partir de 1º de outubro, a ter a obrigação recolher a quantia de 8% sobre a remuneração paga ou devida no mês anterior, até o dia 7 do mês seguinte ao da competência. Com a criação do Simples Doméstico, o recolhimento deste valor dar-se-á de forma unificada com o pagamento de tributos, contribuições e demais encargos devidos pelo empregador doméstico em uma única guia, mediante Documento de Arrecadação eSocial, da seguinte forma:

- a) 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;
- b) 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;
- c) 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;
- d) 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;
- e) 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 desta Lei; e
- f) 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.

Ressalta-se, ainda, que sobre a importância monetária prevista no *caput* do art. 21º da Nova Lei das Domésticas, aplicam-se as disposições da Lei 8.036 de 1990 e da Lei 8.844 de 1994.

#### 4.3 SALÁRIO MÍNIMO E IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

A Constituição Federal assegura ao trabalhador doméstico o pagamento de um salário mínimo. Este salário mínimo é também denominado pela doutrina como salário vital, vez que ele deve atender às necessidades vitais do empregado (ALMEIDA, 2009, p.84).

A definição deste *quantum* mínimo é definida por lei, e sua aplicabilidade abrange todo o território nacional, salvo nos locais onde há salário regional como nos Estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná, São Paulo e Rio de Janeiro onde o empregador está obrigado a pagar esta última quantia ao invés daquela. É importante destacar, no entanto, que o valor estipulado em cada um destes estados como salário regional nunca poderá ser inferior ao salário mínimo nacional.

A remuneração do trabalhador doméstico, por força do disposto no art. 1º da Lei 12.382 de 2011, pode ser fixada por mês, dia ou hora. Desta forma, estão as partes livres para ajustarem o que melhor lhes convier no contrato de trabalho, optando pela fixação do salário em horas, dias ou mês, desde que respeitem o limite de valor mínimo estipulado em lei.

Ademais, cabe frisar que a própria LC 150/2015 em seu art. 2ª trata da possibilidade da fixação do salário-dia, salário-hora e salário-mês, determinando a forma como ele deve ser calculado:

Art. 2º A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei.  
§ 1º A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.  
§ 2º O salário-hora normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 220 (duzentas e vinte) horas, salvo se o contrato estipular jornada mensal inferior que resulte em divisor diverso.  
§ 3º O salário-dia normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 30 (trinta) e servirá de base para pagamento do repouso remunerado e dos feriados trabalhados.  
§ 4º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia.

É importante ressaltar que, a CF, no inciso IX do art. 7º, veda a fixação da remuneração em quantidades de salários mínimos. Isto, por sua vez, traduz-se na impossibilidade de o empregador anotar junto a CTPS do empregado a remuneração fixa em quantidades de salários mínimos, é necessário que ele expresse uma quantia determinada em números. No caso de o empregador não observar esta regra, deve-se realizar a conversão do valor fixado em quantidade de salários mínimos para uma quantia em reais, sendo este último considerado juridicamente o verdadeiro salário.

O salário mínimo também foi garantido ao empregado doméstico que receba remuneração variável, por força do disposto no inciso VII do art. 7º da CF. Embora não existe uma definição legal do que seria esta “remuneração variável” a doutrina vem enquadrando nesta hipótese os trabalhadores que possuam salário ajustado por produção ou tarefa (MARTINS, 2013, p. 260). Leite, Leite e Leite (2015, p.82-83), escrevem explicando como esta hipótese de remuneração variável pode se

configurar dentro de uma relação trabalhista doméstica e na hipótese de o salário mínimo não ser respeitado o que ocorreria:

Por exemplo, as partes ajustam que o salário do doméstico que exerce a função de cozinheiro será pago conforme o número de jantares que ele fizer por mês, sendo certo que o serviço será pago conforme o número de jantares que ele fizer por mês, sendo certo que o serviço será prestado apenas cinco dias na semana. Para cada jantar, ficou ajustado que o trabalhador teria direito a R\$ 20,00. Somando o número de jantares por mês, o salário mensal do doméstico ficaria em R\$ 400,00, ou seja, inferior ao salário mínimo, atualmente fixado em R\$ 788. Neste caso, o trabalhador teria direito automático à complementação de R\$ 388,00, nos termos do inciso VII do art. 7º da CF, de modo a lhe assegurar o direito ao salário mínimo

Ainda no tocante a remuneração do doméstico, surge dentro da LC 150/2015 uma inovação. Esta lei em seu art. 11 disciplina sobre a remuneração tocante às diárias para viagens do empregado que acompanha o empregador em viagens:

Art. 11. Em relação ao empregado responsável por acompanhar o empregador prestando serviços em viagem, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser compensadas as horas extraordinárias em outro dia, observado o art. 2º.

§ 1º O acompanhamento do empregador pelo empregado em viagem será condicionado à prévia existência de acordo escrito entre as partes.

§ 2º A remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal.

§ 3º O disposto no § 2º deste artigo poderá ser, mediante acordo, convertido em acréscimo no banco de horas, a ser utilizado a critério do empregado.

Desta forma, o empregado doméstico que acompanha seu empregador em viagens tem o direito à percepção de uma remuneração-hora no seu serviço no valor mínimo de 25% superior ao valor do seu salário-hora normal. Todavia, para fins deste artigo, somente serão consideradas as horas efetivamente trabalhadas no período da viagem. Esta remuneração pode, ainda, ser convertida em acréscimo no banco de horas, mediante acordo, podendo ser utilizada posteriormente conforme critérios do empregado.

Dentro ainda do assunto salário, por força da CF art. 7º, VI, as domésticas se encontram protegidas pelo princípio da irredutibilidade salarial. Este princípio consagra a impossibilidade de que o salário seja alterado para uma quantia menor, ressalvada a possibilidade da redução do salário por meio de convenção ou acordo



coletivo, o que, por sua vez, demonstra que não se trata de um princípio rígido. Desta forma, temos que o empregador doméstico não pode alterar unilateralmente o valor nominal do salário do empregado para uma quantia menor, sob pena dessa alteração ser considerada nula, vez que prejudicial ao empregado.

#### 4.4 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O décimo terceiro salário consiste em uma gratificação natalina de cunho obrigatório e de natureza jurídica salarial, que deve ser paga pelo empregador. Trata-se de um instituto regulado pela Lei 4.090 de 1962 e estendido aos domésticos por força da Constituição, no qual o empregado tem direito a uma remuneração que faz *jus a mais*, por ano trabalhado ao mesmo empregador, sendo devida proporcionalmente aos meses trabalhados, caso o empregado seja dispensado antes de completar o critério duodécimo.

A lei 4.749/65, que estabelece os critérios para o pagamento da gratificação natalina, determina que o seu pagamento seja realizado em duas parcelas: a primeira entre os meses de fevereiro e novembro, ou quando das férias do empregado, devendo ser paga em uma única só vez, em numerário correspondente a metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior; a segunda parcela, por sua vez, deve ser paga até a data máxima de 20 de dezembro, podendo o empregador compensar a importância que eventualmente tenha sido adiantada.

Ressalta-se, no entanto, que o empregado dispensado por justa causa ou a seu pedido, não tem direito a gratificação natalina. Nestes casos, pode o empregador efetuar abater dos demais créditos de natureza trabalhista que tenha direito o empregado a quantia antecipadamente paga à título de gratificação natalina a este empregado (art.º da Lei 4.749).

Considerando, que o art. 19 da LC manda aplicar diretamente a Lei nº 4.090/62 todas as considerações feitas neste título são devidas ao empregado doméstico.

#### 4.5 ADICIONAL NOTURNO

Considera-se trabalho noturno, para fins da legislação trabalhista da doméstica o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, (art. 14º, LC 150/2015).

Conforme determinação da Constituição, o trabalho realizado no período noturno deve gozar de uma remuneração superior ao diurno. Reconhecendo este direito, o art. 14º, §2º da LC 150/2015 determina que a remuneração do trabalho noturno das domésticas deve ter acréscimo de, no mínimo 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna. Frisando-se, ainda, que a hora do trabalho noturno possui duração de 52 minutos e 30 segundos.

O artigo em comento, ressalva ainda a hipótese de o trabalhador ser contratado exclusivamente para o desempenho de atividades no turno da noite. Desta forma, conforme disposto no §3º, adicional noturno deverá ser calculado sobre o salário anotado na CTPS do trabalhador.

Leite, Leite e Leite (2015, p.90), entendem ainda, que devem ser estendidas ainda ao trabalhador doméstico, as jurisprudências aplicáveis ao empregado celetista que digam respeito ao adicional noturno. Com isto, temos que, o adicional noturno, pago com habitualidade, passa a integrar o salário do empregado (Súmula 60 do TST), a transferência do empregado para o turno diurno de trabalho, implica na perda do adicional noturno (Súmula 265 do TST) e que ao vigia sujeito ao trabalho noturno, é assegurado o direito ao adicional respectivo (Súmula 140 do TST).

#### 4.6 PROTEÇÃO AO SALÁRIO

Com a entrada em vigor da LC 150/2015, que prevê em seu art. 19 a aplicação subsidiária da CLT às doméstica, temos que as regras celetistas que tratam sobre o tempo, lugar e forma de pagamento de salário podem ser amplamente aplicáveis a estas.

Desta forma, o pagamento de salário da doméstica deve ser realizado até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencimento, conforme determinação do art. 459 da Consolidação. O salário deverá ser pago, ainda, em dia útil, no local do trabalho dentro do horário de expediente ou imediatamente após o seu encerramento, ressalvada a hipótese do depósito bancário.

A LC 150/2015 traz ainda em seu bojo algumas normas protetoras do salário. O art. 18 da lei dispõe que são proibidos quaisquer descontos por parte do empregador em razão do fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como, as despesas com transporte, hospedagem e alimentação no caso de o empregado o acompanhar em viagem. Esta vedação, no entanto, é mitigada pela possibilidade de descontos das despesas com a moradia quando esta se referir a local diverso da residência onde são prestados os serviços, bem como, são permitidos descontos no caso de adiantamento salarial, além de planos de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada, desde que a dedução não ultrapasse 20% do salário e que os descontos tenham sido previamente avençados entre as partes.

Frisa-se, por fim, que no Brasil nenhum empregador pode ser punido por lei penal em função da retenção dolosa do salário. Isto porque, embora tal hipótese esteja prevista no art. 7º, X da CLT, é entendimento majoritário na doutrina, que esta norma goza de eficácia limitada, dependendo, assim, de regulamentação futura por meio de lei ordinária (LEITE; LEITE; LEITE, 2015, p.85). Todavia, embora não possa ser punido pela retenção dolosa do salário, o empregador poderá ser punido civilmente pela mora salarial e multa administrativa (art. 510 da CLT).

#### 4.7 JORNADA DE TRABALHO

Com o advento da EC 72 o empregado doméstico passou a gozar do direito fundamental de uma jornada de trabalho normal com duração máxima prevista em lei de 8 horas diárias e 44 semanais. A LC 150/2015, por sua vez, estipulou a jornada do doméstico no teto máximo permitido pela CF, dispondo em seu art. 2º que a duração normal do trabalho doméstico não poderá exceder 8 horas diárias e 44 semanais.

A LC 150/2015 inova, ainda, ao permitir a jornada de trabalho 12x36, sem que esta precise ser previamente acordada mediante acordo ou convenção coletiva do trabalho, diferentemente do que ocorre com os demais contratos de trabalho regidos pela CLT (Súmula 444 do TST). A jornada de trabalho 12x36 pode ser entendida como aquela onde o empregado trabalha doze horas ininterruptas e descansa trinta e seis horas, também, ininterruptamente. Ela está prevista no art. 10 da LC 150/2015:

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

§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o art. 9º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

A nova lei do trabalho doméstico consagra, ainda, o trabalho em regime parcial. Para fins desta legislação especial, o trabalho em regime parcial é aquele cuja duração da jornada de trabalho não exceda 25 horas semanais. Esta espécie de jornada está prevista no art. 3º da LC 150/2015, nos seguintes termos:

§ 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.

A LC 150/2015 prevê ainda sobre a jornada de trabalho do empregado que acompanha o empregador em viagens. Para este tipo de jornada de trabalho, dispõe a lei, somente serão consideradas as horas efetivamente trabalhadas no período.

Estas horas efetivamente trabalhadas, por sua vez, serão remuneradas com valor no mínimo 25% superior ao valor do salário-hora normal deste trabalhador, ressalvada a hipótese desta remuneração ser convertida em acréscimo no banco de horas, a ser utilizada conforme critérios do próprio trabalhador.

#### 4.8 HORA-EXTRA

Com o advento da EC 72 os trabalhadores domésticos, passaram gozam ainda do direito a perceber remuneração pelo serviço prestado em horário extraordinário. Assim, na hipótese da duração do trabalho ser ultrapassada, o trabalhador doméstico tem, em regra, direito ao adicional de hora extra, com valor da remuneração da hora extraordinária, no mínimo 50% superior ao valor da hora normal. O valor do salário-hora normal deve ser apurado conforme critérios dispostos no art. 2º, §2º da LC 150/2015.

Contudo, o empregador poderá ser dispensado do pagamento deste adicional caso as partes instituírem o regime de compensação de horas, mediante acordo por escrito. A compensação deste excesso de horas deve, obrigatoriamente, se dar em outro dia. O parágrafo 5º do art. 2º aduz como se dará este regime de compensação:

Art. 2º (...)

§ 5º No regime de compensação previsto no § 4º:

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

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

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

Cabe salientar que, na hipótese de rescisão do trabalho doméstico, sem que tenha ocorrido a compensação integral da jornada extraordinária, o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão (art. 2º, §6º, LC 150/2015).

#### 4.9 REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

O repouso semanal remunerado é o período de uma vez na semana em que o empregado deixa de prestar serviços ao empregador, devendo este dia coincidir preferencialmente aos domingos, mas percebe remuneração. Este período deve ser de 24 horas consecutivas, a fim de que o empregado possa descansar, conviver com sua família e praticar atividades de lazer, de forma a possibilitar a recuperação das energias despendidas durante a jornada de trabalho semanal.

O repouso semanal remunerado é um direito concedido aos domésticos desde a entrada em vigor da CF de 88. A LC 150/2015 reconhecendo este direito dispõe que, é devido ao trabalhador doméstico “descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além de descanso remunerado em feriados” (art. 16).

É importante destacar, ainda, que o trabalho que, por ventura, vier a ser realizado em domingos e feriados, pode ser compensado em outro dia. Todavia, caso não haja a compensação, determina o art. 2º, §8º da LC 150/2015 que ele seja pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

A LC 150/2015, em seu art. 19, determina aplicar, observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a Lei 605/49 que, por sua vez, disciplina o repouso semanal remunerado e o pagamento de salários nos dias feriados civis e religiosos.

Por força do disposto no art. 6º da Lei 605/49, as domésticas, bem como os demais trabalhadores urbanos e rurais, não perceberão a remuneração aqui em discussão, quando, sem motivo justificado, não tiverem trabalhado cumprido toda a sua jornada de trabalho na semana anterior. A Lei determina ainda quais sejam as causas que configurem justo motivo para o empregado faltar ao trabalho, sem prejuízo de perceber o repouso semanal remunerado:

Art. 6º Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

§ 1º São motivos justificados:

- a) os previstos no artigo 473 e seu parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho;
- b) a ausência do empregado devidamente justificada, a critério da administração do estabelecimento;
- c) a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;
- d) a ausência do empregado, até três dias consecutivos, em virtude do seu casamento;
- e) a falta ao serviço com fundamento na lei sobre acidente do trabalho;
- f) a doença do empregado, devidamente comprovada.

§ 2º A doença será comprovada mediante atestado de médico da instituição da previdência social a que estiver filiado o empregado, e, na falta deste e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; de médico da empresa ou por ela designado; de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal incumbido de assuntos de higiene ou de saúde pública; ou não existindo estes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha

§ 3º Nas empresas em que vigorar regime de trabalho reduzido, a frequência exigida corresponderá ao número de dias em que o empregado tiver de trabalhar.

A Lei 605/49 esclarece em seu art. 7º, a forma como se dera a remuneração do repouso semanal. Assim, os empregados domésticos que trabalhem por dia, semana, quinzena ou mês, terão direito à um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas. Já os empregados que trabalhem por hora, terá direito esta remuneração corresponderá à de sua jornada de trabalho, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas. Os trabalhadores que percebam salário variável terão direito ao equivalente ao salário correspondente às tarefas ou peças feitas durante a semana, no horário normal de trabalho, dividido pelos dias de serviço efetivamente prestados ao empregador.

O trabalhador doméstico mensalista ou quinzenalista, já tem o repouso semanal incorporado a sua remuneração, conforme se depreende da análise do art. 7º, §2º da Lei 605/49. Todavia, caso o doméstico ganhe por dia ou por semana, deve haver o pagamento destacado do repouso semanal remunerado em seu recibo de pagamento.

Art. 7º A remuneração do repouso semanal corresponderá:

- a) para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas;
- b) para os que trabalham por hora, à sua jornada norma de trabalho, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas;
- c) para os que trabalham por tarefa ou peça, o equivalente ao salário correspondente às tarefas ou peças feitas durante a semana, no horário normal de trabalho, dividido pelos dias de serviço efetivamente prestados ao empregador;

d) para o empregado em domicílio, o equivalente ao quociente da divisão por 6 (seis) da importância total da sua produção na semana.

§ 1º Os empregados cujos salários não sofram descontos por motivo de feriados civis ou religiosos são considerados já remunerados nesses mesmos dias de repouso, conquanto tenham direito à remuneração dominical.

§ 2º Consideram-se já remunerados os dias de repouso semanal do empregado mensalista ou quinzenalista cujo cálculo de salário mensal ou quinzenal, ou cujos descontos por falta sejam efetuados na base do número de dias do mês ou de 30 (trinta) e 15 (quinze) diárias, respectivamente.

Salienta-se que, na jornada 12x36, a remuneração pactuada entre o empregado e o empregador, já está incluso o *quantum* devido à título de descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados.

#### 4.10 FÉRIAS

As férias são o “período do contrato de trabalho em que o empregado não presta serviços, mas auferir remuneração do empregador, após ter adquirido o direito no decurso de 12 meses” (MARTINS, 2013b, p.78). Trata-se, de um direito fundamental, assegurado no art. 7º da CF e estendido aos domésticos por força do parágrafo único deste mesmo artigo, que visa restaurar as energias do trabalhador despendidas após um longo período de trabalho.

Os trabalhadores domésticos gozam do direito a férias desde o advento da Lei 11.324/2005, que deu nova redação ao art. 3º da ora revogada Lei 5.859/72. Este direito, após a revogação da Lei 5.859/72, vem sendo disciplinado no art. 17º da LC 150/2015, onde é garantido ao trabalhador doméstico o direito a férias anuais de 30 dias, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após o período de 12 meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família.

O direito a férias deve ser concedido pelo empregador nos 12 meses subsequentes à data do período aquisitivo, que também é de 12 meses. Todavia, o abono salarial a que tem direito, deverá ser solicitado pelo empregado até 30 dias antes do término do período aquisitivo. Apenas à título de curiosidade, destaca-se que, na CLT o prazo para o requerimento do abono de férias é de 30 dias.



Os empregados que possuem jornada de trabalho em regime parcial também possuem direito a férias. Desta forma, após o período aquisitivo de, também, 12 meses, o empregado doméstico passa a poder gozar férias conforme proporções aludidas no art. 3º, §3º da LC 150/2015:

Art. 3º (...)

§ 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.

Cabe ressaltar, que a lei assegura, sem fazer qualquer distinção, o direito ao empregado que reside no local de trabalho de gozar férias. Neste caso, porém, é lícito ao empregado permanecer no seu local de trabalho durante as férias.

Em regra, as férias devem ser concedidas em um período de 30 dias em uma só vez. Entretanto a lei faz a ressalva de que, à critério do empregador, elas possam ser fracionadas em até dois períodos. Estes períodos devem, obrigatoriamente, ser de pelo menos 14 dias corridos. A lei possibilita, ainda, ao empregado doméstico converter 1/3 do período de férias a que tiver direito, em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

À exemplo do que ocorre nas demais relações celetistas, na hipótese de extinção do contrato de trabalho, o empregado doméstico que não tenha sido demitido por justa causa tem direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de um 1/12 por mês de serviço ou fração de 14 dias.

Por fim, frisa-se que por força do disposto no art. 19 da LC 150/2015, aplicam-se aos domésticos, observadas as peculiaridades desta relação trabalhista, subsidiariamente as regras da CLT referentes ao direito à férias.

#### 4.11 AVISO-PRÉVIO

O aviso-prévio foi um dos direitos estendidos às domésticas na EC 72. Com base neste novo direito, a LC 150/2015 consagrando este instituto dentro da legislação especial, dispôs em seu art. 23 que, nos contratos sem prazo determinado, a parte que sem justo motivo quiser rescindir a relação contratual deverá avisar a outra da sua intenção.

Entendido como a comunicação que uma parte do contrato deve fazer à outra, informando que pretende rescindir o contrato trabalhista sem justa causa existente entre elas, de acordo com o prazo previsto em lei, sob pena de ficar obrigado à indenizar a outra parte substitutivamente. Desta forma, podemos dizer que o instituto do aviso-prévio tem a finalidade de comunicar à outra parte o fim do contrato de trabalho, para que o empregador possa procurar pessoa para o cargo e o empregado um novo emprego, durante determinado lapso temporal. (MARTINS, 2013b, p.88).

Outrora, o art. 23 da LC 150/2015 só faça alusão a hipótese da rescisão do contrato sem justa causa, é devido, também, o aviso-prévio nos casos em que ocorra a despedida indireta do contrato de trabalho, ou seja, aquele em que o empregador comete justa causa, nos mesmos termos do art. 487 da CLT. Este entendimento é fundamentado com a possibilidade aberta no art. 19 da lei, que determina a aplicação subsidiária da CLT ao que ela for compatível com a nova Lei do Trabalho Doméstico. Com base neste mesmo argumento, é devido, ainda, o aviso prévio na existência de culpa recíproca. Nesta, conforme determina o art. 484 da CLT, este será devido pela metade.

Como o próprio art. 23 que prevê a possibilidade do aviso-prévio dentro do contrato trabalhista doméstico, ele somente é devido nos contratos sem prazo determinado. Reforçando este posicionamento, a lei ainda ressalta no seu art. 8º,

que durante a vigência nos contratos de experiência e aqueles realizados para atender necessidades familiares de natureza transitória, hipóteses em que a lei admite a contratação por prazo determinado, não será exigido o aviso-prévio.

A LC 150/2015 prevê em seu texto duas espécies de aviso-prévio. O primeiro deles consiste no aviso-prévio de 30 dias, concedido ao empregado que conte com até um 1 ano de serviço para o mesmo empregador. E o aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, onde são acrescentados ao período de 30 dias, mais 3 dias por ano trabalhado ao mesmo empregado.

O aviso-prévio é uma obrigação de qualquer uma das partes integrantes do contrato de trabalho, empregado e empregador. A falta de aviso-prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso que teria direito. Por sua vez, na hipótese de o empregado não cumprir o aviso-prévio devido, poderá o empregador descontar os salários correspondentes ao prazo devido.

A LC 150/2015, dispõe, ainda, sobre o horário de cumprimento da jornada de trabalho durante o aviso-prévio. Quando dispensa sem justa causa der-se por iniciativa do empregador, o empregado poderá optar por ter sua jornada de trabalho diária reduzida em 2 horas ou faltar ao serviço por 7 dias corridos, sem que haja, em ambas as hipóteses, qualquer desconto na sua remuneração, para que possa procurar novo emprego. Porém, caso o contrato venha a ser rescindido sem justa causa a pedido do empregado este não goza do direito de ter sua jornada de trabalho reduzida, vez que é seu dever prestar o aviso-prévio (LEITE; LEITE; LETE, 2015, p. 104).

O período compreendido pelo aviso-prévio integra o tempo de serviço do trabalhador (art. 487, §1º da CLT). Desta forma, a data de saída do empregado a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do aviso prévio, mesmo que indenizado.

#### 4.12 PROIBIÇÃO DO TRABALHO NOTURNO PARA MENOR DE 18 ANOS

O trabalho doméstico foi incluído pela Convenção 168 da OIT, aprovada pelo Decreto Legislativo n. 178/1999 e promulgada pelo Decreto Presidencial n. 3.597/2000, bem como, do Decreto n. 6.481/2008, na Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil, por expor o menor a esforços físicos intensos, isolamento, abuso físico, psicológico e sexual, longas jornadas de trabalho, trabalho noturno, calor, exposição ao fogo, posições anti-ergonômicas e movimentos repetitivos, tracionamento da coluna vertebral, além de sobrecarga muscular (Decreto nº 6.481 de 2008). Desta forma, esta espécie de trabalho por ser considerada uma das piores formas de trabalho infantil é vedada para menores de 18 anos, sendo o correspondente contrato de trabalho nulo de pleno direito, devendo o trabalho ser cessado imediatamente, tão logo seja de conhecimento do judiciário.

Consagrando esta ideia, a LC 150/2015 vedou a contratação de menores de 18 anos para o desempenho de atividade doméstica. Assim, embora a CF proíba, apenas o trabalho noturno do trabalhador menor de 18 anos, a legislação especial, prevendo uma norma de cunho mais protetivo, impossibilitou completamente a contratação destes trabalhadores.

#### 4.13 PRESCRIÇÃO

A prescrição é a perda da pretensão de reparação de um direito violado, em razão da inércia do seu titular em função de lapso temporal previsto em lei (RESENDE, 2011, p. 909). A prescrição apenas fulmina com a pretensão da exigibilidade de um direito, mas não com o direito em si.

Com o advento da LC 150/2015, a prescrição passou a ser prevista expressamente ao trabalhador doméstico. Estabelecendo a igualdade entre o empregado doméstico e o empregado urbano, a lei estabeleceu o critério temporal de 5 anos, até o limite de 2 após a extinção do contrato de trabalho, para que o trabalhador busque o reconhecimento de seus direitos. Neste sentido, dispõe o art. 43 da LC 150/2015:

Art. 43. O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho.

Antes da edição da LC 150/2015, não existia qualquer previsão legal quanto ao cabimento da prescrição aos trabalhadores domésticos. A própria EC 72 ao ampliar o rol de direitos dos domésticos, não estendeu a prescrição a estes trabalhadores. Embora, sem previsão expressa em lei, o judiciário já vinha se posicionando no sentido de reconhecer a estes trabalhadores o prazo prescricional de 5 anos até o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho, conforme disposto no art. 7º, XXIX da CF.

#### 4.14 REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES AO TRABALHO, POR MEIO DE NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA

Este dispositivo tem como finalidade promover a redução dos riscos de acidente de trabalho e desenvolvimento de doenças ocupacionais, através da atuação do legislador infraconstitucional e do empregador.

Sobre as normas de saúde e segurança do trabalhador assevera Messias Pereira Donato (*apud* RESENDE, 2011, p.1079):

Dentre as regras de saúde e segurança do trabalhador, citem-se: o preceito básico contido no art. 196, no sentido de ser a saúde direito de todos. De par com esta concepção doutrinária avançada, prevê seu temperamento no art. 7º, XXII, para ajustamento à realidade social do País, ao garantir ao trabalhador direito à redução e não à eliminação dos riscos inerentes ao trabalho e direito à tarificação do risco, por meio de adicionais pelo exercício de atividades em condições penosas, insalubres e perigosas, “na forma da lei”.

A LC 150/2015 não faz previsões expressas sobre condições de saúde, higiene e segurança do trabalho. Porém, com a possibilidade da aplicabilidade subsidiária da Consolidação, aplicam-se aos domésticos, o que couber, as normas dispostas no Capítulo V, Título II da CLT, que tratam sobre segurança e medicina do trabalho, além do disposto no art. 399 da mesma legislação.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) assevera que são obrigações do empregador doméstico fornecer alimentação em quantidade e qualidade compatíveis com a necessidade nutricional e a atividade desenvolvida. Além, disto, a

residência onde o trabalho é realizado deve ter capacidade dimensionada de acordo com o número de moradores e possuir ventilação e iluminação suficientes, rede de energia elétrica devidamente protegida, pisos, paredes e cobertura adequados, instalação sanitárias abastecidas por rede e servidas por sistema de esgoto, portas e janelas capazes de proporcionar vedação suficiente, além de manter as instalações de gás em boas condições de uso.

O MTE, também, recomenda que o empregador adote medidas de proteção, que reduzam os riscos de acidentes e doenças de trabalho de seu empregado. Assim, o empregador deve respeitar o ritmo de trabalho compatível com a natureza da atividade e a capacidade do trabalhador, evitando que este transporte manualmente cargas, cujo peso comprometa a saúde e segurança do trabalhador, além de ser obrigado a fornecer material de trabalho adequado à tarefa a ser executada e em boas condições de uso que busquem reduzir o tempo de exposição do empregado a agentes físicos, químicos e biológicos que prejudiquem sua saúde. Afora estas exigências, é indispensável que o empregador oriente permanentemente o empregado doméstico sobre a tarefa desempenhada e os seus riscos.

Assim, está o empregador doméstico obrigado a garantir a saúde, higiene e segurança de seu empregado incólume,

#### 4.15 ASSISTÊNCIA GRATUITA AOS FILHOS E DEPENDENTES DESDE O NASCIMENTO ATÉ 5 (CINCO) ANOS DE IDADE EM CRECHES E PRÉ-ESCOLAS

O direito ao auxílio-creche e pré-escolar aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 anos foi estendido aos trabalhadores domésticos por força da EC 72. Previsto nos §§1º e 2º do art. 389 da CLT, o auxílio-creche, obriga as empresas que contem com pelo menos 30 trabalhadoras com mais de 16 anos de idade, a manter local adequado para de guarda e assistência dos filhos de seus colaboradores durante o período da amamentação até os 6 meses de idade, conforme segue:

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.

A LC 150/2015 não traz qualquer norma neste sentido, todavia, a regra prevista no artigo supra dificilmente aplicável à relação trabalhista doméstica. Isto porque, raros serão os empregadores que atenderam o requisito de 30 empregadas domésticas. Desta forma, considerando que o direito previsto no inciso XXV do art. 7º da CF é de eficácia limitada, bem como, em face da ausência de regulamentação infraconstitucional sobre o tema que se enquadre nesta relação trabalhista especial, temos que este direito ainda não produz efeitos em face ao empregado doméstico.

Ressalta-se, ainda, que observando a tendência legislativa em imputar o dever de fornecer creche e pré-escola ao Estado (art. 54, IV da Lei 8.069/1990 e art. 4º da Lei 12.796), dificilmente a obrigatoriedade em fornecer o auxílio-creche e pré-escolar será imputada ao empregador doméstico.

#### 4.16 RECONHECIMENTO DAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

A Constituição fortaleceu a chamada autocomposição de conflitos decorrentes do contrato de trabalho ao reconhecer a negociação coletiva.

A negociação coletiva é o melhor e o principal método de solução de conflitos e de pacificação social do direito do trabalho, porque envolve a participação direta dos indivíduos envolvidos. Ao envolver a participação direta das partes envolvidas no conflito, buscando por fim ao mesmo mediante a celebração de uma norma coletiva (BARROS, 2007, p. 1224).

A convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho são os principais instrumentos decorrentes da negociação coletiva. E a distinção básica

entre estas duas figuras se à legitimidade das partes. No acordo coletivo o empregador se faz representar sozinho, ou, no máximo, acompanhado por outros empregadores. Já na convenção coletiva do trabalho, a negociação se dá entre sindicatos, patronal e da categoria profissional (RESENDE, 2011, p.975).

A própria constituição faz algumas ressalvas, admitindo que haja a redução do salário e a da jornada de trabalho por meio de acordo ou convenção coletiva do trabalho (art. 7º, VI e XIII da CF).

Outrora a CF reconheça a validade dos acordos e convenções trabalhistas para as domésticas, a LC 150/2015 buscou simplificar a relação trabalhista entre o empregador e empregado doméstico, admitindo em diversos casos que situações de conflito sejam resolvidas por acordo direto entre empregado e empregador, como no caso da jornada de trabalho 12x36 que pode ser instituída por mero “acordo escrito” entre as partes, diferentemente do que ocorre nas relações celetistas onde é exigida a autorização por meio de convenção ou acordo coletivo do trabalho.

#### 4.17 PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO DO TRABALHADOR

Dispõe o art. 7º da CF em seus incisos XXX, XXXI e XXXII:

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

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

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

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

Estes incisos consagram o princípio da não discriminação, previsto no art. 5º, I da CF, que assevera que todos são iguais perante a lei.

Outrora a igualdade se constitua em um signo fundamental da democracia, como assevera José Afonso da Silva (2009, p. 209), dificilmente conseguiremos encontrar uma definição exata para este termo. Isto porque, A igualdade não é conceito acabado ou exato, e discussões acerca da sua definição são datadas



desde 2.300 anos atrás na Grécia (NASCIMENTO, 2009, p. 114), de forma que é impossível encontrar um conceito fechado para o termo. Na atualidade, face a heterogeneidade básica dos seres humanos e as inúmeras variáveis de comparação que podem surgir em razão disto, existem inúmeras discussões acerca do tema. Isto porque, como explica Nascimento (2009, p. 115), a igualdade na perspectiva de uma variável pode não coincidir com a igualdade sob outra escolha de avaliação.

A discussão sobre o tema pode se desdobrar em inúmeros debates, especialmente dado ao momento que vive nossa sociedade com o clamor de grupos sociais pela tão pleiteada liberdade. Entretanto, a nós neste trabalho cabe analisar a igualdade sob o ponto de vista consagrado na nossa Constituição Federal de 88 com vistas ao Direito do Trabalho.

Nossa Constituição Federal abre o capítulo dos direitos individuais consagrando o princípio de que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (art. 5º, *caput*). Com isso podemos observar que a nossa constituição adotou o princípio da igualdade material, ou seja, trata de forma igual os iguais e de forma desigual os desiguais.

Atendendo a esta ordem, o art. 7º da CF nos incisos XXX e XXXI veda as diferenças de salário, de exercício de função e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, além de proibir, também, qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. A Carta Magna proíbe, também, distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

Estes artigos constitucionais permitiram que fosse a criação do instituto da equiparação salarial que, por sua vez, busca impedir a diferenciação de salário em função de algumas variáveis. Embora, não exista previsão expressa sobre a equiparação dentro da LC 150/2015, o instituto pode ser aplicado às domésticas por força das normas Constitucionais supraelucidadas e do, aqui já citado diversas vezes, art. 19º da LC 150/2015, que permite a aplicação subsidiária da CLT.

A equiparação salarial perfaz a institucionalização pelo direito do trabalho do princípio da igualdade. Este instituto, por sua vez, que nada mais é que um instrumento para impedir as discriminações salariais, prevendo a equiparação de salário para funcionários que desempenhem idêntica função, com identidade de produtividade, de perfeição técnica, de prestação de serviço ao mesmo empregador, no mesmo local de trabalho e de tempo de serviço (MARTINS, 2013, p. 332).

Buscando promover a efetivação do princípio da igualdade dentro do direito do trabalho, temos ainda em nosso ordenamento jurídico a Lei nº 9.029 de 1995, que proíbe 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. A Lei tipifica, ainda, em seu art. 2º uma série de condutas discriminatórias praticadas pelo empregador que constituem crime, cuja pena pode chegar até dois anos de detenção e multa.

O art. 373-A da CLT, que pode ser estendido à relação trabalhista doméstica em função do art. 19 da CLT, buscando proteger a trabalhadora mulher, prevê uma série de condutas que discriminam e agridem a mulher trabalhadora na admissão e na vigência do contrato de trabalho. A extensão deste tipo de proteção as empregadas domésticas é de suma importância, especialmente quando levamos em conta o quão normalmente esta atividade é ligada as mulheres, em razão de ser desempenha em sua grande maioria por mulheres.

Nesta mesma linha de buscar proteger o trabalhador de discriminações no mercado de trabalho, em 2009, o Brasil ratificou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Esta convenção busca promover o reconhecimento direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, garantindo o direito deles à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência.

A LC 150/2015 também não estabelece nenhuma distinção em virtude de o trabalho ser manual ou intelectual. De forma que, como já dito no título que trata

sobre o empregado doméstico, podem ser reconhecidos como tal todo e qualquer trabalhador que mediante remuneração preste serviços de natureza contínua, subordinada e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família no âmbito residencial desta. Assim, além da cozinheira, jardineiro, motorista e do trabalhador que desempenha atividades de cuidado do lar, que são atividades comumente ligadas ao trabalho doméstico, podem ser reconhecidos como doméstico o médico, a enfermeira, o professor que ministra aulas particulares, o piloto de avião particular, desde que, obviamente, estes se enquadrem nos requisitos dispostos no art. 1º da lei.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O contrato de trabalho doméstico é formado por duas partes: empregado doméstico e empregador doméstico.

Para que, atualmente, um trabalhador seja enquadrado como empregado doméstico, a fim de que possa usufruir dos direitos previstos para esta categoria, é necessário que ele preencha alguns requisitos previstos em lei. A LC 150/2015, que disciplina na atualidade o trabalho doméstico, exige que o trabalhador seja uma pessoa física maior de dezoito anos, que preste serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal de finalidade não lucrativa à pessoa ou a família, para o âmbito residencial destas, por mais de dois dias por semana.

Admitindo-se que o conceito de empregador doméstico está intimamente ligado com o de empregado doméstico, para o enquadramento nessa condição, é necessário que o empregador seja uma pessoa ou família, que não desenvolva atividade lucrativa e que o trabalho prestado pelo empregado ocorra no seu âmbito residencial.

A percepção de quem são as partes que integram o contrato de trabalho doméstico é indispensável para que possamos reconhecer a quem competem os direitos e obrigações previstos na LC 150/2015.

Desde o seu surgimento, o trabalhador doméstico foi marcado pela marginalização, face o seu desprestígio perante as legislações trabalhistas. Sua origem na escravatura, contribuiu para que este trabalhador sofresse preconceitos que perduram até hoje no mercado de trabalho. Desempenhado em sua maioria por mulheres, adultas, negras e de baixa escolaridade, o trabalho doméstico recebe precária atenção do legislados, especialmente quando comparado aos demais trabalhadores urbanos.

Sob o argumento de o empregador doméstico tenderia a ser mais benevolente, uma vez que esta relação trabalhista seria marcada por uma relação de afinidade, face a íntima convivência com o núcleo familiar do empregador,

diversos direitos foram negados ao empregado doméstico. Fatalmente, a história demonstrou que não poderíamos contar com a caridade deste empregador, que acabava valendo-se do fato de que este trabalho é realizado em situação de exclusão (longe do convívio com outros trabalhadores), para deixar de conferir condições mínimas de saúde, higiene e segurança, estabelecendo jornadas muito longas e atividades que não eram condizentes com a capacidade física de seus empregados.

A EC 72 embora tenha sido um dos maiores avanços em termos de proteção trabalhistas a estes empregados, representou, também, o reconhecimento legislativo, de que estes trabalhadores, ressalta-se, ainda, estão em um patamar de prestígio inferior aos demais trabalhadores urbanos. Isto porque, outrora, ela tivesse o intuito de promover a igualdade entre trabalhadores domésticos e trabalhadores urbanos e rurais, na verdade, o que ela fez foi tão somente aumentar o rol de direitos dos domésticos. Caso, o legislador realmente tivesse como fim promover a igualdade entre estes trabalhadores, deveria ter estendido todos os direitos dispostos no art. 7º da CF aos empregados domésticos. Não há como se admitir igualdade, quando a própria lei cria diferenças.

A LC 150/2015 que disciplinou os direitos estendidos às domésticas pela EC 72 e revogou a Lei n. 5.859/1972, foi mais ostensiva na tentativa de promover a igualdade entre os empregados domésticos e aqueles protegidos pela CLT. Em seu art. 19, a lei determina que sejam aplicadas subsidiariamente, no que couber, aos empregados domésticos as normas da CLT, o que, por sua vez, amplia em muito a proteção trabalhista destes trabalhadores.

Ademais, a LC 150/2015, cumpriu muito bem com a sua tarefa de disciplinar os direitos estendidos às domésticas pela EC 72. A Lei Complementar criou uma forte teia de proteção ao trabalhador doméstico, estabelecendo uma jornada de trabalho adequada, com direito à remuneração pelas horas extraordinárias e pelo trabalho prestado no turno da noite em exatas condições às reconhecidas ao trabalhador urbano. Cabe salientar, ainda, que a grande maioria das disposições da lei são bastante similares com as disposições da CLT.

Assim, com o advento destas reformas legislativas, o trabalhador doméstico que em 1972 gozava de apenas três direitos trabalhistas, passou a ter direito os seguintes direitos trabalhistas assegurados: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária; inclusão obrigatória no FGTS; salário mínimo; irredutibilidade salarial; décimo terceiro salário; adicional noturno; proteção ao salário; jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais; hora-extra remunerada com valor, no mínimo, 50% superior ao valor da hora normal; repouso semanal remunerado; férias; aviso-prévio; proibição de trabalho doméstico para o menor de 18 anos; prescrição; redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança; assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 anos de idade em creches e pré-escolas; reconhecimentos das convenções e acordos coletivos do trabalho e; proibição de discriminação dos trabalhadores para fins de salário e contratação.

Embora os trabalhadores domésticos não gozem de uma equidade de direitos com os demais trabalhadores urbanos, temos que reconhecer o quanto a EC 72 e a LC 150/2015 contribuíram para diminuir o abismo de direito que separava estes trabalhadores. É importante, no entanto, que os trabalhadores não se deem por satisfeitos e busquem por direitos mais protetivos e que assegurem uma melhor qualidade de vida a eles.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do Trabalho**: material, processual e legislação especial. 7ª ed. São Paulo, SP: Rideel, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo, SP: LTr, 2007.

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: 13 out. 2015.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 23 de ago. 2015.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150 de junho de 2015**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm)>. Acesso em: 23 de ago. 2015.

BRASIL. **Lei nº 5.859 de 11 de dezembro de 1972**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5859.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm)>. Acesso em: 23 de ago. 2015.

BRASIL. **Lei nº 605 de 5 de janeiro de 1949**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L0605.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm)>. Acesso em: 02 de dez. 2015.

BRASIL. **Lei nº 8.212 de 24 de julho de 1991**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8212cons.htm)> Acesso em 08 set. 2015

BRASIL. **Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)> Acesso em 08 set. 2015

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado nº 224 de 2013**. Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/113104>> Acesso em: 23 de ago. 2015.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 38ª ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2013.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIOECONÔMICOS – DIEESE. **Trabalho Doméstico Remunerado**. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br>>. Acesso em: 23 ago. 2015.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil**: parte geral. vol. I. 11ª ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2009.

LEITE; Carlos Henrique Bezerra; LEITE, Laís Durval; LEITE, Letícia Durval. **A Nova Lei do Trabalho Doméstico: comentários à lei complementar n. 150/2015.** 1ª ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2015.

LÔBO, Paulo. **Direito Civil: famílias.** 4ª ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 29ª ed. São Paulo, SP: Atlas, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico.** 12ª ed. São Paulo, SP: Atlas, 2013.

MEDEIROS, Dárlen Prietsch; FABIANO, Isabela Mácia de Alcântara. Empregado Doméstico: novas perspectivas de tratamento jurídico. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coord.). **Trabalho e Justiça Social: um tributo a Mauricio Godinho Delgado.** 1ª ed. São Paulo, SP: LTr, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 23ª ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 35ª ed. São Paulo, SP: LTr, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos.** Disponível em: <<http://www.oit.org.br>>. Acesso em: 23 ago. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Convenção nº 168, de 1988.** Disponível em: <<http://www.oit.org.br>>. Acesso em: 20 nov. 2015.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho para concursos.** 18ª ed. Rio de Janeiro, RJ: Forense; São Paulo, SP: Método, 2014.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado.** São Paulo, SP: Método, 2011.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 32ª ed. São Paulo, SP: Malheiros Editores, 2009.

**Vade Mecum:** Rio de Janeiro, RJ: Forense; São Paulo, SP: Método, 2014.