



**FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ**  
**FACULDADE DE DIREITO**  
**2017**

**OS NOVOS DIREITOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS E OS DESAFIOS DE  
SUA APLICABILIDADE**

*Fernanda Martins Paiva – fernanda\_mpaiva@hotmail.com*

*Missael Pinto Zampier – saelzampier@yahoo.com.br*

**RESUMO**

O presente estudo busca analisar a evolução/ inovação dos direitos trabalhistas dos domésticos no Brasil e a sua aplicabilidade na atualidade. O empregado doméstico sempre esteve presente na sociedade como aquela classe em que possuía poucos direitos positivados. Ao longo dos anos, tal cenário foi modificando e ganhando novos contornos. Um dos grandes marcos na história do empregado doméstico foi, de fato, a Emenda Constitucional n. 72/2013 que, mais tarde, foi regulamentada pela Lei Complementar n. 150/2015, a qual deu aplicabilidade a uma série de novos direitos. Entretanto, tais direitos nem sempre são efetivamente respeitados, notadamente pelo fato de que o local de trabalho do empregado doméstico, qual seja, o âmbito residencial da família, dificulte eventuais fiscalizações por parte do poder público, expondo tal categoria profissional a uma situação fragilizada, mesmo diante da ampliação, após anos de luta, de seus direitos pelo legislador.

Palavras-chave: Empregado doméstico. Emenda Constitucional n. 72/2013. Direitos trabalhistas. Lei Complementar n. 150/2015.

**ABSTRACT**

This present study aims to analyze the evolution/innovation of domestic workers labor rights in Brazil over the years and its applicability in present time. The domestic worker has been present in society as the class with few relevant labor rights. Over the years this scenario has been changing with great achievements. One of the biggest milestone in domestic worker history was in fact the constitutional amendment n. 72/2013, which was later regulated by Complementary law n. 150/2015, that enforced a number of new rights. However, such rights mostly are not effectively respected due to domestic worker's workplace be a familiar environment, hindering the inspection of public authorities exposing the category to a fragility situation.

Keywords: Domestic Worker. Constitutional Amendment n. 72/2013. Complementary Law n. 150/2015.

## INTRODUÇÃO

O ramo do Direito do Trabalho constitui atualmente um dos mais importantes ramos do Direito, tal qual diz o famoso ditado popular: “as vezes passamos mais tempo no trabalho do que em nossos lares”, sendo primordial para regulamentar nossas relações do dia-a-dia, bem como para garantir que os trabalhos desenvolvidos sejam realizados buscando resguardar a saúde, integridade física, psíquica, assim como a dignidade da pessoa humana, princípio basilar da Constituição Federal de 1988.

Dentre as diversas categorias dos trabalhadores, o empregado doméstico sempre esteve presente ao longo da nossa história, seja maculado pela escravidão, seja, posteriormente, constituindo uma nova categoria, regulamentada por diversas leis, inicialmente.

É nessa seara de evolução do empregado doméstico que constitui a proposta do presente estudo, buscando analisar o empregado doméstico no Brasil, assim como sua evolução histórica. Nesse contexto, insta salientar que atualmente a categoria dos domésticos ocupam cerca de 7,2 milhões de trabalhadores brasileiros.

Outrossim, foram grandes as conquistas dessa classe trabalhadora, que por muitos anos, foi regulamentada por diversas Leis esparsas, ganhando uma forma concreta e sólida, inicialmente, com a Emenda Constitucional n. 72/2013, e, posteriormente, com a Lei Complementar n. 150/2015.

Entretanto, serão demonstrados na presente pesquisa alguns dos desafios que esta categoria profissional enfrenta para ver aplicados todos estes direitos, especialmente pelo fato de que seu local de trabalho se insere no âmbito residencial do empregador doméstico, o que dificulta a fiscalização por parte dos órgãos competentes.

A presente pesquisa se divide em seis capítulos. O primeiro busca trazer um conceito geral de empregado doméstico, assim como definir suas características.

No segundo capítulo evidencia-se a evolução dos direitos dos empregados domésticos no Brasil, ressaltando as conquistas adquiridas por essa classe trabalhadora, bem como as dificuldades para sua concretização.

No terceiro capítulo demonstra-se a relação do princípio da igualdade em relação a categoria profissional dos domésticos no Brasil, haja vista o mesmo constituir princípio basilar na atual legislação.

No quarto capítulo demonstra-se a importância da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na ampliação/inação dos direitos trabalhistas dos domésticos no Brasil.

No quinto capítulo trata-se das conquistas trazidas pela Emenda Constitucional n. 72/2013, sua grande importância no cenário dos direitos alcançados pelos empregados domésticos, assim como a ineficácia de alguns destes direitos, ante a falta de fiscalização.

No sexto e último capítulo, cuida-se de analisar a nova Lei dos domésticos, qual seja, a Lei Complementar n. 150/2015, destacando a regulamentação de direitos já alcançados, assim como a ampliação dos mesmos, todavia, salientando as diversas dificuldades em sua aplicabilidade.

O trabalho doméstico compreende uma importante ferramenta da sociedade, e, seu estudo, importante mecanismo para o desenvolvimento social, notadamente com a edição da nova lei dos domésticos, qual seja, a Lei Complementar n. 150/2015.

## **1. CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO EMPREGADO DOMÉSTICO**

O empregado doméstico sempre esteve presente ao longo da história, todavia, recebendo diversas nomenclaturas e definições. Há de se ressaltar que o trabalhador doméstico em tempos remotos já foi equiparado ao trabalho escravo, e, apenas tempos depois, passou a ser entendido como uma categoria profissional.

Outrossim, com a entrada em vigor do Decreto-Lei n. 3.078, no ano de 1941, houve a criação de um conceito, de forma simplificada, sobre o trabalho doméstico, *in verbis*:

Art. 1º São considerados empregados domésticos todos aquele que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas.

De acordo com Maurício Godinho Delgado (2017, p. 410), o empregado “doméstico é pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas”, por mais de dois dias na semana. Tal afirmação está em consonância com a legislação vigente no âmbito do trabalho doméstico, mais precisamente o artigo 1º, da Lei n. 150/2015, que será oportunamente abordada nesta pesquisa.

Ademais, o trabalhador, de uma forma geral, é aquele que, cumulativamente, preencher alguns requisitos, sendo eles, pessoa física, pessoalidade, subordinação, habitualidade e onerosidade. Assim, percebe-se que os elementos que definem o empregado de uma forma geral coincidem com os requisitos presentes para se definir o trabalhador doméstico, todavia, para o

último há dois requisitos próprios da categoria, sendo eles, serviços de finalidade não lucrativa; prestados à pessoa ou à família.

A partir da definição supramencionada, conclui-se, de acordo com Saraiva (2016, p. 67), que:

São domésticos, além do trabalhador que realiza tarefas domésticas diárias (lavar e passar roupas, cozinhar, arrumar a casa etc.), o motorista particular, o caseiro, a babá, a enfermeira particular etc.

Um ponto que merece destaque é a impossibilidade, já consolidada pela jurisprudência, do reconhecimento de vínculo doméstico entre cônjuges, seja na relação matrimonial formal ou na relação de união estável (GODINHO, 2017, p. 412).

Destarte, portanto, é primordial para se definir empregado doméstico analisar aquele que desenvolve atividade para pessoa física sem fins lucrativos no âmbito doméstico, seja qual for a atividade desenvolvida.

## **2. EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS NO BRASIL**

O início do trabalho doméstico remonta aos primórdios da civilização. Tanto o é que, o trabalho doméstico, não com esse nome, mais precisamente o trabalho escravo, era exercido por crianças, homens e mulheres, todos negros em geral; em outras palavras, em sua grande maioria, escravos importados diretamente da África.

Ainda mais, não se tratava do trabalho conhecido hoje em dia; pelo contrário, era exercido de forma abusiva, sem nenhuma contraprestação. Vale destacar as extensas jornadas laboradas pelos escravos, a comida limitada a restos do patrão e, ainda pior, não lhe sendo dado o direito a ficar doente. Raras eram as concessões de folgas dada aos escravos, assim como o tempo que lhes era permitido descansar sobre uma cama. (SILVA, 2015, s. p).

Em um outro sentido, fazendo-se uma análise regressiva da linha temporal, a primeira lei que abrangia direitos dos “domésticos” no Brasil foi decretada em 13 de setembro de 1830, pelo Imperador Dom Pedro I. Embora tal lei não fizesse menção específica à palavra doméstico ou aos seus direitos em si, regia as relações que mais se aproximavam da referida condição (BRASIL, 1830).

Saliente-se, por oportuno, que tendo em vista que os escravos eram os trabalhadores domésticos da época, outras legislações foram sendo editadas com o fito de, ainda que

timidamente, resguardar-lhes alguns direitos, tais como: a Lei Eusébio de Queiroz (ano de 1850), seguida da Lei do Ventre Livre (ano de 1871), Lei dos Sexagenários (ano de 1885).

Após, em 1888, o trabalho escravo no Brasil ganhou outros contornos com o advento da Lei Áurea, que aboliu a escravidão e permitiu o início de um período de igualdade. Em suma, foi possível ao trabalhador escravo (trabalhador doméstico da época) sair desta condição de escravidão para condição de trabalhador doméstico, independentemente de cor, raça ou sexo, iniciando-se uma nova forma de trabalho, para a qual qualquer pessoa poderia concorrer/ingressar.

Seguindo a evolução histórica, mais tarde, em 1916, o código civil previu a “locação de serviços”, nela incluído o trabalho doméstico, sendo certo em julho de 1923 editou-se o Decreto n. 16.107, que aprovou o regulamento de locação de serviços domésticos, prevendo mecanismos necessários para o atendimento das necessidades e dos interesses dos trabalhadores domésticos.

Em 1943, com o Decreto-Lei n. 5.452, surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT que em nada estipulou em relação aos direitos dessa categoria de trabalhadores. Ao revés, os excluiu de suas normas protetivas, conforme o artigo 7º, “a”, do mencionado dispositivo.

Em 11 de dezembro de 1972 foi sancionada a Lei n. 5.859, dispendo exclusivamente sobre essa categoria de trabalhadores, regulando, entre outros, direitos mínimos, tais como: benefícios e serviços da previdência social, férias anuais com o adicional de 1/3 a mais que o salário normal e carteira de trabalho.

Em 1988, com a promulgação da Constituição Federal do Brasil, o Direito do Trabalho brasileiro ganhou outro cenário. Foram reunidos no artigo 7º do texto constitucional diversos direitos dos trabalhadores, como o salário-mínimo nacionalmente unificado, irredutibilidade do salário, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais acrescidas de 1/3 do salário normal, licença maternidade de 120 dias, entretanto, o parágrafo único do citado dispositivo, de forma expressa, excluía a classe de trabalhadores domésticos de diversos direitos, tais como a jornada de trabalho de até 8h diárias e 44h semanais, horas extras de, no mínimo, 50%, seguro desemprego, adicional noturno, dentre outros, deixando clara a desigualdade jurídica existente entre esta categoria profissional e as demais.

Por fim, após intensa reivindicação da classe e demais entidades, foi editada e promulgada a Emenda Constitucional n. 72/2013 que elevou o trabalho doméstico no Brasil a um patamar mínimo de respeito e dignidade, conforme será adiante demonstrado.

### **3. O PRINCÍPIO DA IGUALDADE E O TRATAMENTO CONFERIDO À CATEGORIA PROFISSIONAL DOS DOMÉSTICOS NO BRASIL**

O trabalho doméstico no Brasil é um marco em sua história. A uma porque existe desde os primeiros convívios em sociedade e a outra pela imensa diferença em que era tratado em relação as demais formas de trabalho.

Dessa forma, segundo Maciel (2016, p.17 *apud* SOUZA JÚNIOR 2015, p. 15-16)

Os domésticos possuem menos direitos trabalhistas que outras categorias de empregados, essa distinção não se deve à negligência ou desobediência destes trabalhadores a seus empregadores, tal diferenciação é fruto, dentre diversos fatores, da ação segregadora do Legislativo, de uma sociedade conivente e pouco solidária, além de um Judiciário conservador quando o assunto é a relação empregatícia doméstica.

É perceptível que ao longo da história, o trabalhador doméstico foi tratado com distinção e preconceito. Todavia, segundo a Organização Internacional do Trabalho, o Brasil tem o maior número de empregados domésticos no mundo, com cerca de 7,2 milhões de trabalhadores.

Outrossim, há de se ressaltar, que o trabalho doméstico, na maioria das vezes, é exercido pelas mulheres. Assim, o trabalho doméstico atualmente no Brasil ocupa cerca de 5,9 milhões de brasileiras, ou seja, 92% dessa classe trabalhadora, segundo o Ministério do Trabalho e Previdência Social. Tal estudo ressalta, ainda, que as condições são precárias e em torno de 70% das empregadas domésticas não possuem carteira assinada.

Ademais, apesar da evolução dos direitos trabalhistas no Brasil, bem como da tentativa de igualar estes trabalhadores aos demais, é visível que, na prática, as relações atuais entre empregados e empregadores domésticos são bastante idênticas às dos senhores e escravos (MACIEL, 2016, p. 18).

Vale destacar que, além dos diversos pontos acima destacados, um dos maiores regentes das evoluções do direito do trabalho é, sem sombra de dúvidas, o princípio da igualdade.

Trata-se o princípio da igualdade, em sua condição existencial, do fator de equilíbrio existente entre as partes, seja por tratamento do Estado ou do Juiz responsável pelo julgamento de um litígio. No mesmo sentido, deve-se ter em mente que, o tratamento igualitário, deve ser pautado nas desigualdades das partes para que, só assim, possa igualá-las e criar uma situação de direitos paralelos; em iguais condições/patamares.

Para tanto, devemos ter em pauta as diferenças existentes entre os trabalhadores comuns e os domésticos, pois embora diferentes nas execuções de suas funções, na essência possuem a

mesma sistemática, devendo, desta forma, obterem integral proteção dos direitos trabalhistas como todas as outras classes de trabalhadores.

Não obstante o acima explanado, percebe-se que diante de uma profissão que ocupa um imenso espaço no Brasil, o tratamento desigual dispensado a essa categoria significa um grande regresso local. E mais, diante da lenta conquista dos direitos trabalhistas, o preconceito se destaca cada dia mais fortemente. Em muito, o Brasil ainda necessita evoluir no tocante a importância do trabalhador doméstico e seus direitos trabalhistas em nossa sociedade, porém não se pode deixar de destacar que com a Lei Complementar n. 150/2015, houve grande evolução e conquistas para essa categoria, conforme se verá adiante.

#### **4. A CONVENÇÃO 189 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) COMO FONTE DA EMENDA CONSTITUCIONAL (EC) N. 72/2013**

A Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada na 100ª Conferência Internacional do Trabalho, no dia 1º de junho de 2011, foi a primeira norma internacional vinculante destinada a melhorar as condições de vida dos trabalhadores domésticos. Dentre as diversas inovações podemos destacar a busca em estabelecer a igualdade de direitos básicos aos trabalhadores domésticos, bem como jornadas de trabalho razoáveis e descanso semanal de pelo menos 24 horas consecutivas, cobertura básica de seguridade social e respeito dos direitos laborais fundamentais (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, s.d, texto online).

Assim, nesse contexto, França (2016, p. 25 *apud* NASCIMENTO, 2014, p. 981), afirma que tal Organização

Conceitua o empregador doméstico como aquele que trabalha em domicílio ou para o domicílio, diferenciando o mesmo do trabalhador eventual, e assegura a igualdade de tratamento entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores em relação a jornada de trabalho, férias, horas extras, compensação, etc.

Todavia, apesar de o Brasil se submeter a OIT, assim como da tentativa de melhoria buscada por essa Convenção, obteve-se poucos efeitos na prática, haja vista a falta de aplicabilidade, bem como por não ter sido ratificada pelo Brasil.

Contudo, não menos importante, é de se ressaltar o fato de que as mudanças advindas da EC n. 72/2013 sofreram grandes influências do projeto da Convenção Internacional do

Trabalho de n. 189, razão pela qual afetam de maneira tão positiva a classe dos trabalhadores domésticos.

## **5. EMENDA CONSTITUCIONAL (EC) N. 72/2013: DIREITOS JÁ GARANTIDOS E NOVOS DIREITOS ESTENDIDOS AOS DOMÉSTICOS**

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º, parágrafo único, lista os direitos trabalhistas assegurados aos trabalhadores de uma forma geral, todavia, estabelecia, apenas, alguns desses aos trabalhadores domésticos. Nesse sentido, se faz necessário destacar os direitos dos domésticos já consolidados, quais sejam: (1) salário mínimo; (2) irredutibilidade de salário; (3) décimo terceiro salário; (4) repouso semanal remunerado preferencialmente aos domingos; (5) férias anuais remuneradas com pelo menos um terço a mais do que o salário normal; (6) licença -gestante de 120 dias sem prejuízo do emprego e do salário; (7) licença -paternidade; (8) aviso prévio de no mínimo 30 dias; (9) aposentadoria; (10) integração à Previdência Social.

O empregado doméstico, conforme fartamente abordado, ao longo da história, sempre possuiu direitos trabalhista reduzidos, passando por intensas evoluções. Um dos grandes marcos dessa evolução é chamada Emenda Constitucional n. 72/2013.

Cabe mencionar aqui, que seu surgimento se deu com a Proposta de Emenda Constitucional n. 66/2012, conhecida como “PEC das domésticas”, que alterou o artigo 7º da Constituição Federal, supracitado, visando igualar os direitos dos trabalhadores domésticos, urbanos e rurais.

Diante da aprovação de tal Emenda os trabalhadores domésticos passaram por uma expansão constitucional dos seus direitos trabalhistas. Dessa forma, mister se faz destacar quais foram esses direitos, que juntamente com os já estabelecidos anteriormente, formaram os direitos trabalhistas domésticos a partir de 2015, são eles: (1) garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; (2) proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; (3) duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (4) remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (5) redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; (6) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; (7) proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

(8) proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; (9) proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

Outrossim, 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, também se assegurou aos trabalhadores domésticos: (1) relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que prevê indenização compensatória, entre outros direitos; (2) seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; (3) fundo de garantia do tempo de serviço; (4) remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; (5) salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (6) assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (7) seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Nessa seara, percebe-se um grande avanço para a categoria dos domésticos, entretanto, há de se ressaltar que de acordo com Maciel (2016, p. 56-57) o artigo 7º CF/88 ao expandir os direitos trabalhistas domésticos, trouxe dois tipos de normas, a de eficácia plena, sendo aquela de aplicabilidade imediata, ou seja, não dependem de regulamentação, passando a surtir efeitos a partir da publicação do dispositivo legal, bem como as de eficácia reduzida que dependem indispensavelmente de regulamentação de outra Lei.

Dessa forma, insta salientar que as normas de eficácia plena são as relacionadas aos incisos VII, X, XIII, XVI, XXII, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII, assim como as de eficácia reduzidas estão elencadas na parte final do parágrafo único do artigo 7º CF/88, sendo eles I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII.

Diante deste cenário alguns doutrinadores entenderam que a aplicação das normas de eficácia reduzida poderiam ocorrer de forma subsidiária, através da CLT, com o fito de resguardar a aplicação dos direitos trabalhistas domésticos (MACIEL, 2016, p. 57). Nesse mesmo sentido Rezende (2016, p. 183)

A aplicação da CLT é apenas subsidiária, isto é, cabível nos casos em que não houver disposição específica regulando o trabalho doméstico, bem como devem ser observadas as peculiaridades do labor doméstico.

Conclui-se, dessa forma, que a criação de um instituto legal específico para regulamentar os direitos adquiridos com a EC n. 72/2013 se mostra indispensável. Assim, a Lei Complementar n. 150/2015 foi a norteadora da consolidação da expansão dos direitos constitucionais trabalhistas domésticos.

## **6. NOVA REGULÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO (LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015) E SUAS PECULIARIDADES**

Inicialmente, insta salientar que a Lei Complementar (LC) n. 150/2015 foi a grande responsável pela regulamentação de diversos direitos positivados na Emenda Constitucional (EC) n. 72/2013. Pode-se dizer que tal dispositivo legal é a atual legislação trabalhista dos domésticos, surgindo para efetivar e ampliar os direitos já adquiridos anteriormente, bem como revogando a legislação até então existente, a Lei n. 5.859/1972.

Foram muitos os avanços que os trabalhadores domésticos alcançaram com a Emenda Constitucional n. 72/2013 e a Lei Complementar n. 150/2015, trazendo, inclusive, maior valorização e segurança para essa classe trabalhadora.

Outrossim, mesmo diante de tanto progresso com a atual legislação dos domésticos, assim como apesar da expansão dos direitos trabalhistas domésticos, tal positivação causou um grande ônus ao empregador doméstico, que anteriormente não existia. Há de se ressaltar que o empregador doméstico é pessoa física e sem fins lucrativos, utilizando-se dos trabalhos domésticos como forma de auxílio nos afazeres do lar. Assim, instituir uma legislação com uma farta imposição, principalmente em relação ao empregador, pode, entretanto, enfraquecer a eficácia deste dispositivo legal.

Apesar da afirmação supradita, é considerável analisar alguns pontos importantes trazidas pela LC n. 150/2015, o que se verá adiante.

### **6.1 - Jornada de trabalho**

O limite da jornada de trabalho do empregado doméstico foi, sem sombra de dúvidas, um grande avanço para a categoria, surgindo primeiramente com a EC n. 72/2013, todavia, sua regulamentação ocorreu somente com a LC n. 150/2015. Assim, nesse contexto, mister se faz transcrever tal dispositivo legal, consolidado no artigo 7º, parágrafo único da CF/1988.

Art 7º, parágrafo único. **São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e**, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (grifo nosso).

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

O empregado doméstico antes da EC n. 72/2013 não possuía limites quanto a jornada de trabalho, conseqüentemente, não fazia jus as horas extraordinárias, horas noturnas trabalhadas, tampouco aos descansos trabalhistas (REZENDE, 2016, p. 179). Entretanto, atualmente, conforme apontado alhures, tal direito encontra-se consolidado pela Constituição Federal de 1988 e amparado pela LC n. 150/2015, haja vista que tal regulamentação legal garante ao trabalhador doméstico a remuneração, inclusive, das horas extraordinárias trabalhadas.

Dessa forma, o artigo 2º da Lei Complementar n. 150/2015 afirma que “a duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei”. Ademais, em seu parágrafo primeiro, garante ao doméstico “a remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal”. Percebe-se, assim, que o empregado doméstico passou a possuir uma jornada de trabalho tipificada, ou seja, consolidada em lei.

O limite de jornada do trabalho doméstico constitui grande avanço para a categoria, bem como para a sociedade de uma maneira geral, uma vez que nos dias atuais não é compatível o trabalho sem limites, podendo constituir grande retrocesso social tratar uma categoria de trabalhadores sem a mínima dignidade.

Para que efetivamente produza efeitos na prática, bem como para regular o controle de jornada dos domésticos, a LC n. 150/2015 regulamentou, ainda, em seu artigo 12, “que o empregador doméstico é obrigado a registrar o horário de trabalho do empregado por qualquer meio idôneo”. Dessa forma, constitui-se uma tentativa para que a nova jornada destinada ao empregado doméstico seja concretamente cumprida.

Todavia, realizando uma análise da alteração supramencionada, percebe-se que, na prática, tal conduta possui pouca, ou nenhuma eficácia, haja vista que o controle de jornada seria realizado no interior do ambiente doméstico, sendo facilmente adulterada, ou até mesmo, não cumprida. Por outro lado, o empregado doméstico se vê vulnerável, uma vez que as pessoas que envolvem seu contexto trabalhista são aquelas voltadas para os interesses do empregador,

tendo em vista constituir um ambiente familiar, dificultando, inclusive, uma futura produção de provas. Entretanto, deveria haver uma forma de registrar o horário como, por exemplo, as máquinas de registro de ponto; em outras palavras, as formas de fiscalização hoje existentes são duvidosas e em nada amparam o empregado doméstico.

Assim, conclui-se que em se tratando do direito positivado no limite de jornada de trabalho constitui, sem sombra de dúvidas, grande avanço para a categoria dos domésticos, entretanto quando estamos diante da prática trabalhista percebe-se inúmeras falhas, quais sejam, a dificuldade de fiscalização e a verdadeira efetivação do direito já positivado.

## **6.2 - Intervalo Intra jornada**

Segundo Cassar (2016, p. 719), intervalo intrajornada ou períodos de descansos “são lapsos temporais, remunerados ou não, dentro ou fora da jornada, que têm a finalidade de permitir a reposição das energias gastas durante o trabalho, assim como pausa para alimentação”. Tal direito não era assegurado aos empregados domésticos antes da Emenda Constitucional n. 72/2013 e a LC n. 150/2015.

Pode-se afirmar que o intervalo intrajornada, corroborando com a afirmação supracitada, é um direito indispensável para um melhor desenvolvimento do trabalho, haja vista estar intimamente ligada à saúde física, mental e social do empregado doméstico (CASSAR, 2016, p. 719).

Com a edição da Emenda Constitucional n. 72/2013, primeiro marco da regulamentação intrajornada ao empregado doméstico, mais precisamente no artigo 7º, XXII, que regulamenta as normas de saúde, estando os intervalos incluídos em tal modalidade, muito se discutiu se tal período poderia haver negociação para redução do horário intrajornada, haja vista que as refeições são realizadas no mesmo local de trabalho (ARAÚJO, 2014, p. 66).

Todavia, com a edição da Lei Complementar n. 150/2015, o entendimento em relação ao intervalo intrajornada foi concretizado. Assim, em seu artigo 13, a nova lei das domésticas assegurou:

Art 13 É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2(duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.

§ 1º Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia.

§ 2º Em caso de modificação do intervalo, na forma do § 1º, é obrigatório a sua anotação no registro diário de horário, vedada sua prenotação.

Da análise dos dispositivos supracitados, verifica-se que a nova regulamentação permitiu ao empregado doméstico a negociação de seus descansos dentro da jornada do trabalho, com o objetivo, por exemplo, de deixar o labor mais cedo. Dessa forma, concretiza-se mais um direito positivado ao empregado doméstico, sendo de grande importância para a categoria.

Noutro giro, tal direito, embora essencial, também apresenta difícil controle e fiscalização, haja vista que, conforme já fartamente descrito acima, o labor é realizado no âmbito familiar, constituindo grande fragilidade ao empregado doméstico sua fiscalização. Por outro lado, deve-se ressaltar que permitir a negociação dos intervalos intrajornada, se efetivamente cumpridos, estabelece grande avanço aos domésticos, que podem administrar seus descansos da maneira mais satisfatória e eficiente para o desenvolvimento do labor.

### 6.3 - Compensação de jornada

Outro direito positivado na Lei Complementar n. 150/2015, plausível de negociação foi a instituição da compensação de jornada de empregado doméstico. Assim além de regulamentar o limite de jornada, conforme já explanado, o artigo 2º desta legislação estabeleceu a compensação de jornada, senão vejamos:

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

§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 (grifo nosso).

Depreende-se assim que, basta apenas que sentem empregador e empregado doméstico a fim de estabelecer dias de folgas em detrimento de excesso de jornadas laboradas em dias diferentes. Essa regulamentação permite ao doméstico maior liberalidade em sua carga horária, o que é plenamente cabível, haja vista ser direito concedido aos demais trabalhadores de uma formar geral.

Ademais, o artigo 2º, em seus parágrafos 5º e 6º, cria peculiaridades para o caso de negociação da compensação de jornada, possibilitando, inclusive, o pagamento de horas extraordinárias em casos de não compensação, assim como em casos de rescisão de contrato.

Assim, destaca-se que

§ 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.

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

Da análise apresentada, é notório que nem tudo são flores, vez que tal instituto também pode ser utilizado de forma diversa para o qual foi criado. Diz-se isso, pois o empregador, no intuito de receber alguma vantagem, com base na Lei, poderia criar um novo horário de jornada de trabalho, sem a anuência do empregado doméstico, quase que de forma coercitiva, vez que o doméstico ficaria preso a condição de compensação, podendo, até mesmo, vir a cumprir suas funções em feriados ou durante seu descanso semanal remunerado; situação que não estaria representando sua vontade real.

Referida situação é apontada, consoante o fato de que tais acordos compensatórios podem ser realizados entre quatro paredes, numa sala, estando presentes apenas empregador e empregado, ou seja, sem a presença de um fiscalizador/mediador a fim de se criar uma situação boa e justa para ambos os contratantes.

#### **6.4 - Férias**

Conforme explanado por Cassar (2016, p. 364) antes da LC n. 150/2015, a lei que regia os direitos de férias das domésticas era então a Lei n. 5.859, que previa 20 dias úteis de férias, após 12 meses consecutivos de trabalho para a mesma pessoa ou família, conforme era previsto para um trabalhador de uma forma geral. Todavia, o trabalhador de uma forma geral, recebeu um bônus com a implementação do artigo 130 da CLT, continuando o doméstico com um período inferior.

Outrossim, com a entrada em vigor da LC n. 150/2015, o direito a 30 dias de férias, assim como 1/3 de férias aos empregados domésticos foi assegurado no artigo 17, vejamos:

Art 17 O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, salvo o disposto no § 3º do art. 3º, com acréscimo de, pelo menos, um terço do

salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família.

Assim como o direito de férias e o terço de férias, ficou assegurado, inclusive, o pagamento proporcional da remuneração em caso de cessação do contrato de trabalho, em período superior a 14 dias no mês, assim como o fracionamento em dois períodos de férias, havendo equiparação a categoria dos demais trabalhadores.

Um ponto importante a ser destacado é o parágrafo 3º do mesmo artigo, em que permite a conversão de 1/3 de férias em abono pecuniário, assim como a permissão do empregado doméstico permanecer no mesmo local de trabalho durante suas férias, uma vez que reside no local (parágrafos 3º e 5º do artigo 17 da LC n. 150/2015).

Percebe-se que assim como os diversos direitos adquiridos com LC n. 150/2015, a liberalidade do empregado doméstico se mostra relevante nas férias, em que há grande flexibilização ao mesmo.

Por fim, vale destacar que a mesma regra do trabalhador de uma forma geral permanece para o doméstico, uma vez que as férias do período aquisitivo (12 meses) deverão ser concedidas no período concessivo (até 12 meses após seu vencimento), direito capitulado no § 6 do artigo 17 da atual legislação dos domésticos.

## **6.5 - FGTS**

Não se pode saltar aos olhos a conquista do FGTS pelos empregados domésticos, antes sem obrigatoriedade, ou seja, facultativo, desde que preenchidos os requisitos legais, passando a ser compulsório após a EC n. 72/2013, regulamentado apenas com a LC n. 150/2015 (CASSAR, 2016, p. 376).

Há de se ressaltar que o FGTS foi uma grande conquista para os empregados domésticos, haja vista constituir uma segurança para essa categoria em casos de dispensas imotivadas.

Para consolidar o direito supramencionado a Lei Complementar n. 150/2015, trouxe em seu artigo 22 a obrigatoriedade no depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, qual seja,

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.

Outrossim, juntamente com o FGTS o empregado doméstico, assim como o trabalhador de uma geral, adquiriu o direito ao seguro-desemprego, todavia, por período um pouco inferior ao dos demais trabalhadores. Assim, em seu artigo 26, a Lei Complementar trouxe um auxílio ao doméstico, assim como um prazo para que o mesmo não fique desamparado enquanto não adquirir novo labor.

Por fim, vale destacar que a referida Lei ainda consolidou o valor da contribuição do FGTS, senão vejamos,

Art 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:

**IV - 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;** (grifo nosso).

Em suma, o direito ao Fundo de Garantia constitui mais uma grande conquista dos domésticos, regulamentado pela Lei Complementar n. 150/2015, que surge com o fito, inclusive, de trazer mais segurança e dignidade para essa classe trabalhadora.

Apesar da conquista do FGTS, tal regulamentação trouxe grande ônus ao empregador doméstico, haja vista o pagamento dos diversos impostos atrelado ao fundo garantidor. Na prática, o empregador, além do salário dispensado ao empregado, ainda deverá arcar com todos os impostos referentes ao contrato de trabalho, assim como carteira assinada e o próprio fundo.

Entretanto, tal direito consolidado é uma segurança para o empregado doméstico em casos de dispensas involuntárias, por exemplo. E, ao contrário de alguns direitos alcançados, o fundo de garantia possui maior facilidade de fiscalização, uma vez que o próprio empregado doméstico pode se dirigir à Caixa Econômica Federal a fim de conferir seu extrato, para confirmar se está havendo efetivo repasse.

Outrossim, outro ponto que merece destaque é a possibilidade do empregador ter o ressarcimento de partes das despesas apontadas acima, como o abatimento do valor pago com o INSS na declaração de Imposto de Renda (CARVALHO, 2015, s.p).

## CONCLUSÃO

Por todo o exposto, não há dúvidas de que a nova Lei dos domésticos trouxe inúmeras vantagens e direitos para essa classe trabalhadora. Contudo, também há de se destacar que

inúmeros são os pontos que ainda não foram preenchidos, e diversos são os direitos que ainda merecem uma maior proteção do Estado, ou encontram-se apenas de forma disfarçada dentro da Lei.

Portanto, embora referida Lei seja composta de grandes mudanças significativas, é certo que a plenitude do direito destes trabalhadores ainda se encontra longe de ser atingida. Como já explanado acima, o progresso e a evolução sempre caminham a passos lentos, mas, o importante é que, mesmo diante de pequenos progressos, ocorra sempre a vistoria das Leis criadas e de seus criadores para que nunca se dê nenhum passo na direção oposta e se possa sempre cuidar de todos os trabalhadores que são afetados por qualquer mudança de Lei.

Sendo mais específico, os direitos dos domésticos foram submetidos a diversas mudanças/ inovações ao longo dos anos, fazendo com que essa classe trabalhadora, por muitas vezes, se sentisse fragilizada. Contudo, muitos desses avanços/ inovações foram indispensáveis para que atualmente obtivesse uma Legislação própria dos domésticos, qual seja, Lei Complementar n. 150/2015.

Em suma, a Lei Complementar n. 150/2015 constitui grande respaldo ao empregado doméstico, todavia, em relação a sua efetiva aplicabilidade, percebe-se que esta se encontra muito mais próxima de um patamar utópico do que realista, vindo a sua efetividade a depender da boa e justa aplicação pela sociedade.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBUQUERQUE, Cheylla. **Origem do Trabalho Doméstico no Brasil**. Disponível em: <<https://www.meuadvogado.com.br/entenda/origem-do-trabalho-domestico-no-brasil.html>>. Acesso em: 30 set. 2017.

ARAÚJO, Marina Macedo. **O controle da jornada de trabalho dos empregados domésticos a partir das alterações advindas da EC 72/2013**. Monografia apresentada como requisito para conclusão do curso de bacharelado em Direito do Centro Universitário de Brasília. 2014. Brasília/DF.

BRASIL. Cidadania e Justiça. **Trabalho doméstico é a ocupação de 5,9 milhões de brasileiras**. Dados estão em pesquisa divulgada pelo Ministério do Trabalho e Previdência e Ipea. 2016. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2016/03/trabalho-domestico-e-a-ocupacao-de-5-9-milhoes-de-brasileiras>>. Acesso em: 30 set. 2017.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em 20 out. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei n. 3.078, de 27 de fevereiro de 1941.** Dispõe sobre Publicação Original. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decllei/1940-1949/decreto-lei-3078-27-fevereiro-1941-413020-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 29 out. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar n. 150, de 1º de junho de 2015.** Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências.. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm). Acesso em 08 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei de 13 de setembro de 1830** – Dispõe sobre Publicação Original. Disponível em: <[http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei\\_sn/1824-1899/lei-37984-13-setembro-1830-565648-publicacaooriginal-89398-pl.html](http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei_sn/1824-1899/lei-37984-13-setembro-1830-565648-publicacaooriginal-89398-pl.html)>. Acesso em: 30 set. 2017.

CARVALHO, Bianca Guimarães. **Domésticos: a nova lei e seus efeitos.** Disponível em: <<http://domtotal.com/noticias/detalhes.php?notId=953177>>. Acesso em: 18 nov. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 12 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro/RJ: Método, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16 ed. São Paulo/SP: LTR; 2017.

FRANÇA, Paulo Henrique Souza. **Os direitos trabalhistas dos empregados domésticos: uma análise crítica da Lei Complementar n. 150/2015.** 2016. Universidade de Brasília Faculdade de Direito. Brasília. Disponível em: <[http://bdm.unb.br/bitstream/10483/14997/1/2016\\_PauloHenriqueSouzaFranca.pdf](http://bdm.unb.br/bitstream/10483/14997/1/2016_PauloHenriqueSouzaFranca.pdf)>. Acesso em 20 set. 2017.

MACIEL, JOSIMAR. **Novos Direitos Trabalhistas dos empregados domésticos após a regulamentação da Emenda Constitucional no. 72/2013 pela Lei Complementar no. 150/2015.** Monografia de conclusão de curso. 2016. Universidade Federal de Santa Catarina centro de ciências jurídicas departamento de Direito. Florianópolis/SC. Disponível em: <[https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/166585/TCC%20\\_vers%C3%A3o\\_final.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/166585/TCC%20_vers%C3%A3o_final.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em 20 set. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/entra-em-vigor-convencao-sobre-trabalho-domestico-da-oit>>. Acesso em: 29 out. 2017.

REZENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado.** 6 ed. São Paulo- SP: Método, 2016.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho Concursos Públicos.** 18 ed. Salvador-Bahia: Juspodivm, 2016.

SILVA, Dayane Rose. **Trabalho doméstico no Brasil:** os avanços trazidos pela Lei Complementar 150/15. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/40811/trabalho-domestico-no-brasil-os-avancos-trazidos-pela-lei-complementar-150-15>>. Acesso em: 30 set. 2017.