

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL**  
**UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE PARANAÍBA**  
**CURSO DE DIREITO**

**Luiz Fernando de Oliveira Souza**

**EMPREGADO DOMÉSTICO:** contexto histórico, eficácia e aplicabilidade de suas normas

**Paranaíba/MS**  
**2016**

**Luiz Fernando de Oliveira Souza**

**EMPREGADO DOMÉSTICO:** contexto histórico, eficácia e aplicabilidade de suas normas

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul – UEMS, Unidade Universitária de Paranaíba, como exigência parcial para bacharelado do curso de Direito.

Orientação: Prof<sup>ª</sup>. Me. Dabel Cristina Maria Salviano

**Paranaíba/MS  
2016**

S716eSouza,Luiz Fernando de Oliveira

Empregado doméstico: contexto histórico, eficácia e aplicabilidade de suas normas/Luiz Fernando de Oliveira Souza.- - Paranaíba, MS: UEMS, 2016.  
51f.; 30 cm.

Orientadora: ProfaMe. Dabel Cristina Maria Salviano.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) –  
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Unidade Universitária de  
Paranaíba.

1.Empregado doméstico. 2.Direito - normas. I.Souza,Luiz Fernando de  
Oliveira. II. Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Unidade de  
Paranaíba, Curso de Direito. III. Título.

CDD –344

Bibliotecária Responsável: Susy dos Santos Pereira- CRB1º/1783

**LUIZ FERNANDO DE OLIVEIRA SOUZA**

**EMPREGADO DOMÉSTICO:** contexto histórico, eficácia e aplicabilidade de suas normas

Este exemplar corresponde à redação final do Trabalho de Conclusão de Curso apresentado e aprovado para a obtenção do grau de bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Unidade Universitária de Paranaíba.

Aprovado em ...../...../.....

**BANCA EXAMINADORA**

---

Profª. Me. Dabel Cristina Maria Salviano (Orientadora)  
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS)

---

Prof. Me. Christiano Francisco da Silva Vitagliano  
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS)

---

Prof. Tales Mendes Alves  
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS)

Os verdadeiros eu sei quem são.  
Obrigado por tornarem meu sonho realidade.  
Esse trabalho foi possível graças a vocês.

## AGRADECIMENTOS

Chego ao fim destes cinco últimos anos enquanto estive no curso de Direito com inúmeros motivos para agradecer. Obstáculos foram vencidos, barreiras foram quebradas e o esforço e a dedicação daqueles que me cercam com boas intenções fortaleceram-me na busca pelo diploma.

Sou contemplado por ter comigo pessoas tão especiais, que no decorrer destes cinco anos dividiram um turbilhão de sensações e experiências junto a mim, sendo marcantes em minha vida e inesquecíveis em minha memória. Sou grato por ter uma família que se faz presente em todas as situações, por ser a base por trás da minha realização e tão maravilhosos ao buscarem esse sonho ao meu lado sem medir esforços, dando sangue e suor se precisa for. Agradeço tudo o que tenho aos meus pais Nilson e Maria, minha base. Faço um agradecimento especial aos amigos Rodolfo e Almiro, grandes companheiros de jornada.

No contexto da Universidade, várias pessoas foram fundamentais para o meu amadurecimento e que cooperaram nesta longa caminhada. Trago um enorme carinho pelos colegas de sala, que batalharam comigo em busca do mesmo ideal. Minha gratidão por cada um de vocês é infinita, espero que a amizade construída nunca se desfaça. Sou grato pelas amizades feitas também dentro do ônibus em que tanto viajei nestes anos, pois nossas histórias sempre serão lembradas.

Do mesmo modo que os amigos foram fundamentais, os professores e funcionários da instituição merecem um carinho especial, como também meu mais sincero respeito e admiração. Sobre estes profissionais que a UEMS me permitiu conhecer, fica o agradecimento em especial ao Júnior Tomaz de Souza pela verdadeira amizade e companheirismo nestes anos, como também agradeço minha orientadora Dabel Salviano pela confiança, paciência e dedicação junto a mim no árduo caminho percorrido até a conclusão deste Trabalho de Conclusão de Curso.

Espero que esse seja apenas o início de minha jornada, e que eu possa manter minha essência e o apoio de todos aqueles que querem minha felicidade. Posso garantir que o bacharelado é só um pedaço do meu sonho, e ele é do tamanho do mundo. Que as boas pessoas nunca me deixem, que as boas vibrações me guiem, que as realizações estejam sempre em meu caminho e que o amor e a reciprocidade nunca deixem de fazer parte do meu ser. Estejamos sempre em paz, assim seja.

O trabalho dignifica o homem.  
(Max Weber)

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo a análise do empregado doméstico, abordando seu contexto histórico e explanando a respeito das normas em torno de tal figura. Para tanto, algumas leis destinadas à respectiva classe não serão esmiuçadas neste estudo, pois o limitaremos, iniciando-o com um breve contexto histórico, e em seguida tendo como foco principal a CLT de 1943 e a Lei 5.859/72 (partes específicas), a Constituição Federal de 1988, a Emenda Constitucional nº 72/2013 e suas modificações (bem como seus direitos que necessitavam de regulamentação e que foram posteriormente regulamentados), regulamentação esta que se deu através da Lei Complementar nº 150/2015, que será debatida igualmente, encerrando nosso estudo das legislações que versam sobre o referido instituto jurídico. O legislador, ao almejar a extensão dos direitos constitucionais dos empregados domésticos, teve seu objetivo alcançado? O grau de eficácia jurídica e social desta extensão foi realmente positivo? Serão debatidas tais questões. Este estudo demonstra ainda a luta desta classe na busca pela igualdade de direitos perante outras classes de trabalhadores durante a história até o presente momento, explanando a aplicabilidade destes direitos como também a inobservância dos mesmos, trazendo aspectos positivos e negativos dentro da relação jurídica empregador – empregado doméstico. Por decorrência da crise socioeconômica e política que passa o Brasil, as novidades legislativas acerca do empregado doméstico trouxeram consequências impactantes, seja no custeio deste, como também no controle das horas trabalhadas, afinal tal relação sempre foi moldada notoriamente pela flexibilidade e informalidade. O enfraquecimento e a escassez desta relação jurídica serão enfatizados, verificando o impacto causado nos lares brasileiros e trazendo algumas ponderações sobre o futuro destes trabalhadores quanto à efetividade das normas que os cercam.

**Palavras-chave:** Empregado Doméstico. Normas. Direitos. Informalidade.



## ABSTRACT

This study aims to analyze the domestic employee, addressing its historical context and explaining to respect the rules around such a figure. Therefore, some laws designed for the Class will not be scrutinized in this study, as will limit starting with a brief historical context, and then with the main focus CLT 1943 and Law 5.859/72 (specific parts), the 1988 Federal Constitution, the Constitutional Amendment N°. 72/2013 and its amendments (as well as their rights in need of regulation and which were subsequently regulated), this regulation that was given by Complementary Law N°. 150/2015, which will be discussed also closing our study of the laws that deal with the legal institute said. The legislator, to aim for the extension of constitutional rights of domestic workers, had reached his goal? The degree of legal and social effectiveness of this extension has been really positive? These issues will be discussed. This study also highlights the struggle of this class in the pursuit of equal rights before other classes of workers throughout history up to the present, explaining the applicability of these rights as well as the failure of the same, bringing positive and negative aspects within the legal employer relationship - housekeeper. On the result of socio-economic and political crisis that passes Brazil, legislative news about domestic workers brought impactful consequences, is the cost of this as well as in control of hours worked, after all this relationship has always been notoriously shaped by flexibility and informality. The weakening and the lack of this legal relationship will be emphasized, checking the impact on Brazilian homes and bringing some considerations about the future of these workers and the effectiveness of the rules surrounding them.

**Keywords:** Domestic Employee. Standards. Rights. Informality.

## **LISTA DE SIGLAS**

ART – Artigo

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Nacional

EC – Emenda Constitucional

FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

LC – Lei Complementar

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PEC – Proposta de Emenda Constitucional

TST – Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>1 O EMPREGADO DOMÉSTICO</b> .....	13
<b>1.1 A origem (escravocrata) do trabalho doméstico</b> .....	15
<b>1.2 Elementos Gerais e Específicos</b> .....	16
1.2.1 Elementos Gerais.....	16
1.2.2 Elementos Específicos.....	20
<b>1.3 A evolução dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos à luz da Constituição Federal de 1988</b> .....	21
<b>2 A EMENDA CONSTITUCIONAL N ° 72/2013</b> .....	25
<b>2.1 Normas com aplicabilidade instantânea</b> .....	26
<b>2.2 Normas carentes de regularização</b> .....	30
<b>3 A LEI COMPLEMENTAR N° 150/2015 (PEC Das Domésticas)</b> .....	34
<b>3.1 Aspectos positivos e negativos da legislação atual</b> .....	40
<b>3.2 O impacto na contratação de diaristas</b> .....	42
<b>3.3 Últimas ponderações</b> .....	44
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	48
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	50

## INTRODUÇÃO

Vincula-se o trabalho doméstico à história da escravidão e demais tipos de servidão, como sendo uma das primeiras formas de ocupação laboral advinda há séculos. Mesmo nos dias atuais, a classe dos empregados domésticos ainda padece com a visão sociocultural que vinculou este labor a uma importância subalterna, ainda mais quando em nosso país sua origem deu-se na época do Brasil colonial como um trabalho escravo.

Tempos depois, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT, Decreto-Lei nº. 5452, de 1943) em seu art. 7º, segundo sua previsão legal, nem sequer trouxe aplicabilidade daqueles direitos à classe dos trabalhadores domésticos. Somente em 1972 com o advento da Lei 5.859/72 foram trazidas regulamentações para a profissão, porém mesmo trazendo progresso a Lei ainda trazia algumas disparidades. Adiante, na elaboração da Constituição Federal de 1988 (tendo como pilares a busca pela igualdade, democracia e justiça), esta acabou por separar illogicamente a categoria dos empregados domésticos dos outros trabalhadores urbanos e rurais. Não lhes eram garantidos vários direitos que foram assegurados às demais classes de empregados, fazendo com que a Carta Magna deixasse de observar os próprios princípios que a mesma defende.

O objetivo deste trabalho é abordar exatamente este contexto histórico que cerca a categoria do empregado doméstico: seus direitos e garantias correlacionados à evolução do Direito do Trabalho; a eficácia das normas constitucionais e a segurança jurídica em relação aos anseios da classe; as modificações efetuadas pela Emenda Constitucional nº 72/2013 e a contemplação da Lei Complementar nº 150/2015, que trouxe à tona os direitos que careciam de regulamentação, fazendo-a desde então; e o impacto causado pela nova Lei nas casas dos milhões de brasileiros, pouco mais de um ano após sua vigência.

Para tal, faz-se necessário averiguar a legislação brasileira acerca do instituto do empregado doméstico, limitando esta pesquisa à análise da CLT/43, da Lei 5.859/72, da CF/88, das Leis e Emendas Constitucionais que lecionam sobre a temática, tendo como foco principal (além destas citadas) a LC 150/2015 advinda para regulamentar direitos previstos na EC 72/2013, sendo estas últimas amplamente debatidas.

No primeiro capítulo, nomeado ‘O Empregado Doméstico’, foi demonstrado o contexto histórico desta classe que, por vezes, foi desamparada pelo Direito, carecendo de proteção. Faz-se um paralelo sobre a figura do empregado doméstico, desde sua origem escravocrata até os dias atuais, apresentando seu conceito e seus elementos tanto gerais,

quanto específicos. Também foi demonstrada a evolução dos direitos trabalhistas da classe à luz da Constituição Federal de 1988.

No segundo capítulo, nomeado "A Emenda Constitucional nº 72/2013", foi evidenciado que no momento da promulgação desta, em 02 de abril de 2013, realmente se obteve a maior das conquistas rumo ao reconhecimento social e jurídico do empregado doméstico no Brasil, igualando os direitos deste aos das outras classes de trabalhadores. De forma ampla foram trazidos os direitos presentes na EC 72/2013 que tiveram aplicação imediata, e daqueles que careciam de regulamentação.

No terceiro capítulo, nomeado "A Lei Complementar nº 150/2015 (PEC das Domésticas)", analisou-se a atual situação do empregado doméstico no Brasil, apontando os aspectos positivos e negativos da legislação atual, e o impacto da nova Lei referente ao aumento na contratação de diaristas, onde, por fim, algumas ponderações pertinentes ao tema serão explanadas.

Tendo como referencial teórico o Estado Democrático de Direito, por meio de fontes bibliográficas e legislativas cientificamente confiáveis, destaca-se neste trabalho a inserção dos direitos trabalhistas dentro das cartas constitucionais, correlacionando o Direito do Trabalho sob a ótica dos Direitos Sociais. Para tanto, aderimos ao método dialético (criado por G. Hegel), considerando que o ato/fato jurídico não poderá ser considerado fora de um contexto social, como também as contradições advindas da nova legislação necessitam ser debatidas, buscando soluções para tais. Juntamente ao método, aderimos também a algumas técnicas de pesquisa, sendo estas: pesquisa qualitativa (na abordagem à problemática relativa ao tema, analisando dados de forma descritiva); pesquisa exploratória (proporcionar familiaridade ao tema, visando esclarecer os objetivos almejados) e; pesquisa bibliográfica (utilizando materiais já publicados, explorando os procedimentos técnicos e jurídicos).

É de altíssima relevância debater e explorar tal tema, ao passo de que, visando o bem comum, a sociedade necessita compreender e aplicar corretamente as novas normas jurídicas nas relações empregatícias referentes a tal classe. É através desta compreensão que poderá se encontrar o caminho para a solução dos conflitos sociais e quaisquer outros conflitos pertinentes a relação jurídica empregador - empregado doméstico.

## 1 O EMPREGADO DOMÉSTICO

A palavra ‘doméstico’ provém do latim ‘*domesticus*’, trazendo a ideia de casa ou família, sendo assim, de um lar. Já a palavra "lar" se traduz como sendo qualquer habitação. Desta forma, numa abordagem superficial pode-se dizer que a figura do empregado doméstico se trataria de uma pessoa que trabalha no lar de uma família.

Esta classe figura o trabalho que mais carece de proteção jurídica no Brasil, tendo em vista o amparo que a Lei fornece e a má regulamentação de seus direitos. Esta situação decorre de um passado marcado pela escravidão que se encontrava presente no Brasil até poucos séculos atrás, onde se vinculava a figura do empregado doméstico como uma mera serventia, e não como um emprego com direitos e garantias.

Na visão de Sergio Pinto Martins, um conceito de empregado doméstico consiste em "pessoa física que presta serviços de natureza contínua à pessoa ou a família, para o âmbito residencial destas, desde que não tenham por objeto atividade lucrativas" (MARTINS, 2013).

Já Delgado o conceitua como "pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade, e subordinação, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas" (DELGADO, 2015).

O empregado doméstico tem suas características e proteções especificadas na Constituição Federal de 1988 e na Lei nº 5.859/72, onde o artigo 1º de tal Lei que dispõe sobre o trabalho doméstico, trazia que o empregado doméstico é "aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou a família, no âmbito residencial destas". Posteriormente, com a promulgação da LC 150/2015, o legislador trouxe em seu artigo 1º o conceito de empregado doméstico de forma clara, pacificando muitas discussões que cercavam tal instituto. Vejamos:

Art. 1º- Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei. (LC 150/2015)

Percebe-se que porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios, como ensina Sergio Pinto Martins, não são considerados empregados domésticos, pois são regidos pela CLT, “desde que a serviço da administração do edifício e não de cada condômino em particular” (MARTINS, 2013).

Jorge Neto e Jouberto Cavalcante trazem em sua obra o seguinte entendimento:

O empregado doméstico —é quem exerce atividade contínua para pessoa ou família, mediante salário, de forma subordinada e para o âmbito residencial (art. 1º da Lei nº 5.859/72). É considerado doméstico não só quem trabalha nas delimitações espaciais da residência, como também os que atuam de forma externa, para a pessoa ou a família. É o caso do motorista que leva o patrão para o serviço, a esposa em seus afazeres domésticos, as crianças para a escola, etc. (JORGE NETO, 2012)

Ficou evidente que a classe dos empregados domésticos engloba os trabalhadores que exercem funções como: empregado, cozinheiro, governanta, babá, lavadeira, faxineiro, vigia, motorista particular, jardineiro, acompanhante de idosos, dentre outras. O caseiro também é considerado trabalhador doméstico, quando o sítio ou local onde exerce a sua atividade não possui finalidade lucrativa. Desse modo, a característica do empregado doméstico resulta da inexistência de fins econômicos no trabalho que exerce para pessoa ou família. Porém, se na residência há atividade econômica, e o empregado nela colabora, não será doméstico, mas empregado, com todos os direitos da CLT, como no caso a cozinheira de pensão, hotel ou restaurante, porque existe fim lucrativo na atividade, além dos empregados de condomínio horizontais (edifícios) e de condomínios fechados.

Importante salientar a necessidade de se definir quem é o empregador e como é a relação empregatícia, para se definir se o empregado é mesmo de fato doméstico. Vale frisar que o empregador deve ser pessoa física para que o empregado possa ser considerado doméstico.

Sobre a continuidade do trabalho, não é empregado doméstico, por exemplo, a faxineira que realiza seus serviços em períodos descontínuos, ante a ausência do elemento da continuidade adentro desta relação jurídica. O tema está presente em decisões dos tribunais, conforme vejamos a seguir:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA. A jurisprudência desta Corte está consolidada no sentido de que não preenche o requisito da continuidade previsto no art. 1º da Lei nº 5.859/72 o labor exercido pelo trabalhador doméstico em até três dias da semana. No caso, a reclamante trabalhava até dois dias por semana para a reclamada. Agravo de instrumento desprovido.” (TST, 2ª T., AIRR – 175400-77.2013.5.13.0004, Rel. Des. Conv. Gilmar Cavalieri, DEJT 12.06.2015).

Nesta decisão, é cristalino o enfoque no fator ‘continuidade’ na prestação dos serviços como requisito necessário para a caracterização da relação de emprego do doméstico, requisito este fixado em lei. Quando não caracterizado, como visto no presente caso de diarista que presta seus serviços 1 (uma) ou 2 (duas) vezes na semana, não há o que se falar

sobre este trabalhador ser condicionado aos moldes do empregado doméstico. Passamos à análise da decisão a seguir:

EMPREGADA DOMÉSTICA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NÃO DEMONSTRADO. DIARISTA. De acordo com o art. 1º da Lei 5.859/72, empregado doméstico é “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. No caso dos autos, não restou configurado o requisito da continuidade da prestação do labor da Reclamante em favor da Reclamada. Isso porque a Reclamada se desincumbiu satisfatoriamente do ônus que lhe cabia de demonstrar que a Reclamante prestou serviços, na condição de diarista, em dois dias por semana, atendendo, pois, ao disposto nos arts. 333, II do CPC e 818 da CLT. (TRT-5 – Rec Ord: 00002176020135050022 BA 0000217-60.2013.5.05.0022, Relator: VÂNIA J. T. CHAVES, 3ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 18/06/2014.)

Nesta, tem-se a mesma linha de raciocínio, pois ao demonstrar que a reclamante (ora diarista) prestou serviços em dois dias na semana, a reclamada trouxe à tona o fato de que não havia ‘continuidade’ na prestação dos serviços resultando, assim, na descaracterização da reclamante na categoria de empregado doméstico.

### **1.1 A origem (escravocrata) do trabalho doméstico**

O trabalho doméstico, assim como o Direito do Trabalho, iniciou-se com a escravidão. Ao término desta, no final do século XIX, os que eram escravos agora estão libertos. Porém, mesmo com o advento da abolição, o serviço doméstico assume características muito parecidas com aquelas da época escravista vigente no período anterior. Os ex-escravos, que não possuíam instrução e eram considerados de um nível inferior, tinham chances mínimas de conseguir trabalhos dignos.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento, “predominou a escravidão, que fez do trabalhador simplesmente uma coisa, sem possibilidade sequer de se equiparar a sujeito de direito. O escravo não tinha, pela sua condição, direitos trabalhistas”.

Seguindo este raciocínio, conforme aborda Sergio Pinto Martins, “com a abolição da escravatura, muitas pessoas que eram escravas continuaram nas fazendas, em troca de local para dormir e comida, porém na condição de empregados domésticos. ”

A Lei Áurea é considerada como o marco inicial de referência da história do Direito do Trabalho brasileiro, por ter eliminado uma relação de produção incompatível com o ramo jus trabalhista (a escravidão), como incentivou a relação de emprego dos senhores com seus ex-escravos, tornando o labor de alguma importância social. (DELGADO, 2015).



Na intenção de traçar um paralelo da história do trabalho doméstico do Brasil, com a realidade vivida nos Estados Unidos, Melo (1998) afirma que em ambos os países temos a herança escravista e a desvalorização social como traços marcantes, conforme ela expôs:

A história do serviço doméstico no Brasil não difere muito da acontecida nos Estados Unidos. Aqui como lá, antes da abolição da escravatura, escravos domésticos eram encarregados das tarefas do lar. Ao longo do século XIX, as famílias tinham além das escravas domésticas a possibilidade de contar com mocinhas para uma espécie de “ajuda contratada”. Essa era uma fonte tradicional de trabalho doméstico que no Brasil e nos Estados Unidos, depois da Abolição, tornou-se a maior fonte de trabalho feminino. (MELO, 1998)

Após todo o exposto, ficou evidente que o preconceito, as péssimas condições de trabalho e a desvalorização dos serviços executados por esta classe de empregados ao longo dos séculos, onde alguns destes problemas são evidenciados até hoje, são reflexos de um doloroso passado marcado pela escravidão.

## 1.2 Elementos Gerais e Específicos

### 1.2.1 Elementos Gerais

Para Delgado (2006), o empregado doméstico "seria uma modalidade especial da figura jurídica de empregado. Isto porque, ao lado dos elementos fático-jurídicos gerais, apresentam-se, na relação de emprego doméstica, também alguns elementos fático-jurídicos especiais, nitidamente próprios a esta relação empregatícia específica" (DELGADO, 2006, p. 364).

Os cinco elementos fático-jurídicos próprios a qualquer relação empregatícia a que o autor se refere são: a) pessoa física; b) pessoalidade; c) onerosidade; d) subordinação; e) não-eventualidade.

A seguir será explorado cada um desses requisitos, para uma total compreensão.

Em relação ao requisito da *Pessoa Física*, entende-se que a realização de serviços por pessoa jurídica impede o reconhecimento de uma relação de emprego. Vale ressaltar que não há impedimentos sobre o outro pólo da relação (empregador) ser uma pessoa física ou jurídica.

Sobre este elemento, ensina Delgado (2006, p. 365):

Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural. Por essa razão, a pactuação – e efetiva concretização – de prestação de serviços por pessoa jurídica, sem fixação específica de uma pessoa física realizadora de tais serviços, afasta a relação jurídica que se estabelece no âmbito justrabalhista. Pela mesma razão, apenas o empregador é que, indistintamente, pode ser pessoa física ou jurídica – jamais o empregado.

Em outras palavras, o empregador poderá ser tanto pessoa física quanto jurídica. O empregado doméstico, entretanto, somente poderá ser pessoa física.

Em relação ao requisito da *Pessoalidade*, Nascimento (2010) traz um conceito mais amplo de pessoalidade como elemento das relações de emprego:

A pessoalidade não significa, apenas, estar-se diante de uma relação *intuitu personae*, só exercida, sem delegações para terceiros, pelo próprio empregado, mas, também, a proteção da personalidade, da vida, da saúde, da integridade física, da segurança do prestador de serviços e de vantagens familiares (p. ex., licença-paternidade, licença da gestante), proteção que, para o empregado, é um direito e, para o empregador, é um dever de respeito a esses e outros bens jurídicos que a atividade laboral para uma organização impõe; significa, também, a validade das qualificações pessoal-profissionais do trabalhador e que se refletem sobre diversos atos (admissão, promoções, investidura ou desinvestidura em cargos de confiança etc.). (NASCIMENTO, 2010).

Desta forma, entende-se que o pressuposto da pessoalidade exige que o trabalhador preste pessoalmente suas funções laborais, sem substituir-se, salvo esporadicamente e com o conhecimento e autorização do empregador.

Em relação ao requisito da *Onerosidade*, tal instituto nada mais é do que uma condição de trabalho onde o empregado, em troca dos seus serviços prestados, recebe um salário como forma de contraprestação. A composição do salário, se tratando de uma retribuição, pode ser em dinheiro ou mista, como por exemplo: vale-transporte, alimentação, moradia ou outros de caráter econômico.

Vale lembrar que não configura vínculo empregatício o trabalho não remunerado ou prestado por convicção religiosa, filantrópica, cívica, etc.. Esta determinação está prescrita na Lei nº 9.608/98, que aborda o trabalho voluntário prestado a entidades públicas ou instituições que não possuem fins lucrativos.

Sobre o requisito da *Subordinação*, este é considerado o requisito de maior relevância na formação das relações de emprego, pois se torna o elemento essencial da relação, onde é através deste que será identificado o trabalhador tutelado pela CLT. Neste requisito, se subdivide o trabalhador autônomo e o trabalho subordinado.

Em relação a tal requisito, ensina Delgado (2006, p. 301):

A subordinação é que marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão). Será também a subordinação o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo).

Vale lembrar que o art. 3º da CLT utiliza o termo “dependência” ao invés de subordinação, termo este que foi adotado pela doutrina e jurisprudência.

Em relação ao requisito da *Não-eventualidade*, este se faz presente na necessidade do trabalho ser prestado, mesmo num curto espaço de tempo, de forma contínua (permanente), não sendo um trabalho eventual (realizado de forma esporádica).

É de suma importância frisar que nas relações de emprego doméstico, o elemento da não-eventualidade é substituído pelo elemento continuidade, que apesar de serem semelhantes institutos, não são idênticos. Vejamos o art. 1º da Lei do Empregado Doméstico:

Art. 1º - Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei.

Aqui é claramente evidenciada a diferença na relação empregatícia das figuras do doméstico e da diarista, pois foi mostrado que não basta o elemento da não-eventualidade para a caracterização do emprego doméstico, como é exigida também a presença do elemento continuidade na relação. Nesta linha de raciocínio, Barros (2010, p. 348) diz que:

Não nos parece esteja incluída no art. 1º da Lei n. 5.859 a trabalhadora chamada, impropriamente, de ‘diarista’ (faxineira, lavadeira, passadeira, etc.), que trabalha nas residências, em dias quaisquer, para diversas famílias. É que a Lei n. 5.859, de 1972, considera doméstico ‘quem presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas (art.1º). De acordo com o Novo Dicionário Aurélio, o vocábulo ‘contínuo’ significa ‘em que não há interrupção, seguido, sucessivo’. É necessário, portanto, que o trabalho executado seja seguido, não sofra interrupção. Portanto, um dos pressupostos do conceito de empregado doméstico é a continuidade, inconfundível com a não eventualidade exigida como elemento da relação jurídica advinda do contrato de emprego firmado entre empregado e empregador, regido pela CLT. Ora, a continuidade pressupõe a ausência de interrupção, enquanto a não eventualidade diz respeito ao serviço que se vincula aos fins normais da atividade da empresa.

Para Martins (2003, p. 143), “não há como distinguir continuidade, prevista no art. 1º da Lei nº 5.859/72 para caracterizar o empregado doméstico, e não-eventualidade, encontrada na definição de empregado do art. 3º da CLT. ”

Ainda sobre o requisito da continuidade, analisemos os julgados expostos à seguir:

VÍNCULO DE EMPREGO. DOMÉSTICO. INEXISTÊNCIA. Dispõe o art. 1º da Lei n. 5.859/1972 que, para a caracterização da relação de emprego doméstico, faz-se necessária a comprovação do requisito da continuidade na prestação de serviços. Constatando-se que a reclamante não logrou êxito em demonstrar a existência desses requisitos, impõe-se manter a sentença que julgou improcedentes os seus pleitos. Recurso não provido. (TRT 13ª -RO 131499. Relator: FRANCISCO DE ASSIS CARVALHO E SILVA, Data de Julgamento: 13/03/2012).

RELAÇÃO DE EMPREGO. DOMÉSTICO. DIARISTA. FAXINEIRA 1. De conformidade com a Lei n.º 5859/72, empregado doméstico é quem presta pessoalmente serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial. Continuidade e pessoalidade são dois traços indefectíveis do contrato de emprego doméstico. 2. Não é empregada doméstica a diarista que presta serviços de faxina em residência, de forma descontínua, fazendo-se substituir, às vezes, por terceira (filha). 3. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR 7806600602003504 7806600- 60.2003.5.04.0900, Relator: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 27/09/2006, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 01/11/2006)

Entretanto, há desembargadores que, em suas decisões, divergiram dessa orientação. Assim foi o raciocínio exposto pela desembargadora Nair Maria Ramos Gubert, relatora do julgamento proferido pela 2ª Turma do TST, nos autos do processo nº RR-18756/2003-002-09-00.0, reconhecendo-se a existência do vínculo laboral, referente ao caso de trabalhadora que realizava seu labor 01 (um) dia na semana, durante 27 anos. Confira a seguir a ementa do referido julgado:

RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. DIARISTA. TRABALHO SEMANAL PRESTADO AO LONGO DE VINTE SETE ANOS PARA A MESMA EMPREGADORA CONTEMPLANDO TODAS AS SUAS NECESSIDADES BÁSICAS E COTIDIANAS DO SERVIÇO DOMÉSTICO. A Reclamada não conseguiu demonstrar a existência de pressupostos válidos contidos no art. 896 da CLT, visto que, in casu, não restou demonstrada afronta ao art. 3º da CLT e nem ao art. 1º da Lei 5.859/72, porquanto consignou o Regional que a continuidade da prestação de trabalho não quer dizer ininterruptividade, pois trabalhar um dia por semana, em todas as semanas do ano, durante 27 anos e contemplando suas necessidades básicas e cotidianas do serviço doméstico é, sem dúvida, prova de continuidade. Ademais, no Dicionário Aurélio, o vocábulo contínuo significa seguido, sucessivo. Melhor dizendo, não há necessidade de que o labor ocorra todos os dias da semana, e, sim, de que, na forma contratada pelas partes, seja habitual, conforme o caso dos autos. Recurso não conhecido. (RR-18756/2003-002-09-00.0)

Não há, ainda, um consentimento entre doutrina e jurisprudência a respeito da definição do termo ‘continuidade’. Sendo assim, torna-se imprevisível o julgamento referente à tal matéria por parte dos magistrados, pois o que se observa é o uso do senso de justiça de cada um destes, não se verificando uma estabilidade jurídica ou previsibilidade das decisões.

### 1.2.2 Elementos Específicos

Nesta categoria, serão abordados três elementos específicos das relações de emprego doméstico, sendo eles: a) finalidade não lucrativa; b) serviços prestados à pessoa ou à família e; c) prestação desenvolvida em função do âmbito residencial do tomador dos serviços.

Ao falarmos do elemento '*finalidade não lucrativa*', é possível compreendê-lo com uma definição simples, sendo esta: "Não pode o obreiro gerar lucro para seu empregador sob a condição de empregado doméstico". Em outras palavras, o doméstico, enquanto estiver prestando serviços na residência, não poderá desenvolver atividades econômicas que gerem lucro para seu empregador, sejam tais atividades industriais ou comerciais naquele ambiente.

Segundo Delgado (2006, p. 371), "Existindo sistema de produção para venda habitual de bens a terceiros, descaracteriza-se a natureza doméstica do vínculo estabelecido com o trabalhador no local".

Na mesma linha de raciocínio, Nascimento (2011, p. 939) expõe que:

[...] um dentista, com consultório na própria residência, terá como empregado comum regido pela CLT, e não como doméstico aquele que faz a limpeza da sua sala, enquanto a fizer. Igualmente, não é doméstica a cozinheira de uma pensão, porque aqui há atividade lucrativa.

Portanto, quando realizadas atividades industriais ou comerciais em um ambiente residencial, tem-se a existência de um empregado comum, sendo este regido pela CLT e suas normas.

Em relação ao elemento '*Serviços prestados à pessoa ou à família*', fica cristalina a definição do mesmo segundo Delgado (2006, p. 372): "Por esse requisito, entende-se não haver possibilidade de pessoa jurídica ser tomadora de serviço doméstico. Apenas a pessoa física, individualmente ou em grupo unitário, pode ocupar o pólo passivo dessa relação jurídica especial. "

Isto porque o art. 1º da Lei n. 5.859/72, ao definir a figura do empregado doméstico, esclarece que os serviços devem ser prestados "à pessoa ou à família no âmbito residencial destas". Sendo assim, tal conceito de família torna-se muito amplo, podendo ser considerado também família um grupo de pessoas que habitam a mesma residência, sem ser consangüíneos.

Em suma, o texto da lei deixou claro que apenas pessoas ou famílias podem ser tomadoras do serviço doméstico. Este se tornou o ponto principal, não havendo divergências entre os doutrinadores.

Por último, o elemento *'Prestação desenvolvida em função do âmbito residencial do tomador de serviços'*. Neste, a intenção é demonstrar a necessidade dos serviços serem realizados no âmbito residencial do empregador. Delgado (2006, p. 372) diz: "A lei designa, na verdade, todo ambiente que esteja vinculado à vida pessoal do indivíduo ou da família, onde não se produza valor de troca, mas essencialmente atividades de consumo".

Sendo assim, a definição "âmbito residencial" engloba também unidades estritamente familiares que se encontram afastadas da unidade principal, como ocorre em casas de campo, praia, ou em residências que possuem suas extensões, como barracões etc..

Na visão de Nascimento (2001, p. 182):

Ao invés de "no âmbito residencial", a lei deveria ter empregado o termo "para o âmbito residencial", pois acredita que o trabalho doméstico não é prestado apenas no interior das residências, podendo ser feito externamente, como é o caso de motoristas, igualmente considerados como domésticos.

Após examinar este último requisito fundamental para a caracterização da relação de emprego doméstico, encerramos assim a análise acerca dos elementos gerais e específicos desta relação, iniciando a seguir o estudo acerca dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos à luz da Constituição Federal de 1988.

### **1.3 A evolução dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos à luz da Constituição Federal de 1988**

A Constituição da República Federativa do Brasil, que foi promulgada em 10 de outubro de 1988, constituiu um marco histórico político-social no país. Através desta, os direitos individuais, coletivos e difusos foram "cravados" no solo do Estado Democrático de Direito. Expressos no art. 7º constitucional, os direitos sociais foram elevados à categoria de cláusulas pétreas e refletem num grandioso momento do ordenamento jurídico pátrio.

Sobre a figura do empregado doméstico, a *Lex Mater* ampliou os direitos da classe no seu parágrafo único do art. 7º, uma vez que este é taxativamente excluído da CLT (art. 7º, "a") e a legislação infraconstitucional que o protege possui várias lacunas. Porém, vale lembrar que os direitos da categoria doméstica não foram equiparados aos dos trabalhadores urbanos e rurais, razão pela qual a Carta Magna foi de encontro aos nobres princípios que defende. Pode-se dizer, sendo assim, que a Lei Maior seletivamente apontou a proteção destinada ao doméstico no referido artigo sem considerar direitos que poderiam ser aplicáveis à categoria, como, por exemplo, a garantia de emprego à doméstica gestante.

Então, mesmo reconhecida a ampliação dos direitos dos empregados domésticos à época em que foi editada, a CF/88 ainda negava aos domésticos parte significativa de seus direitos. É que o art. 7º, parágrafo único, tinha a seguinte disposição:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) Parágrafo único – São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Portanto, até abril do ano de 2013, a categoria dos empregados domésticos gozava dos direitos que serão expostos e brevemente comentados a seguir:

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

b) **irredutibilidade do salário**, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo **(VI)**;

Tal direito visa assegurar sua própria subsistência, pois dá ao trabalhador o direito de não sofrer decréscimos em seus salários por imposição unilateral de seu empregador.

c) **décimo terceiro salário**, com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria **(VIII)**;

Vale ressaltar, de acordo com o entendimento do TST, que em um caso concreto, ao ocorrer à dispensa injustificada, fará jus o empregado ao 13º salário proporcional. Caso a dispensa se der por justa causa, perde o empregado o direito ao 13º salário proporcional, sendo possível ao empregador descontar de seus salários o adiantamento efetuado, quando este existiu.

d) **repouso semanal remunerado**, preferencialmente aos domingos **(XV)**;

É necessário lembrar que, para fazer jus ao repouso semanal remunerado, o empregado não poderá faltar ou chegar atrasado ao trabalho, pois tais atos realizados durante a semana serão o bastante para que o seu repouso torne-se sem remuneração. O direito ao repouso continua o que deixa de existir é o direito à remuneração deste, quando existir tais condutas.

e) **férias anuais remuneradas**, com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal (XVII);

Delgado (2006), ainda no que se refere às férias proporcionais, aduz que: “a estrutura e dinâmica do instituto são dadas pela CLT, que passou desse modo, no compatível, a ser necessariamente aplicada à categoria doméstica. Por esta razão, caberiam aos empregados domésticos as parcelas de férias proporcionais” (DELGADO, 2006, p. 376).

f) **licença à gestante**, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias (XVIII);

Regulamentada pela Lei nº 8213/91, e aplicando-se tal direito quando obedecidas as condições e situações que protegem a maternidade. O que se torna necessário frisar é que o pagamento do salário-maternidade é de obrigação da Previdência Social, não tendo o empregador responsabilidade pelo pagamento deste benefício, o qual tem o valor do último salário contribuição. Ademais, tal benefício poderá ser requerido até 90 dias após o parto.

g) **licença-paternidade**, nos termos fixados em lei (XIX);

Baseada nos preceitos do direito anteriormente exposto, tal licença traduz-se em direito que os empregados domésticos têm, na condição de pais, em poder se ausentarem de seus serviços pelo prazo de 05 (cinco) dias para acompanhar o nascimento do filho, sem que seja descontado de seu salário tais dias de ausência. Sua concessão deverá acontecer no primeiro dia após o nascimento do filho.

h) **aviso prévio**, proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei (XXI);

A Cartilha do Trabalho Doméstico, elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que já se encontra na 5ª edição (revisada e atualizada com a Emenda Constitucional 72/2013), quando trata do aviso prévio, traz consigo a seguinte disposição (2015, p.10):

Aviso-prévio - de, no mínimo, 30 dias. A cada ano de serviço para o(a) mesmo(a) empregador(a), serão acrescidos 3 dias, até o máximo de 60 dias, maneira que o tempo total de aviso prévio não exceda de 90 dias (artigo parágrafo único, da Constituição Federal, e Lei no 12.506, de 11 de outubro 2011).

Tal aviso prévio é considerado "bilateral", ou seja, tanto o empregador quanto o



empregado poderão romper o contrato de trabalho, desde que tal ação seja comunicada no prazo mínimo de 30 dias, onde ambos notificarão suas intenções.

Desta forma, segundo a disposição acima mencionada, certo seria a aplicação deste direito aos empregados domésticos, por analogia, as novas alterações trazidas pela Lei n. 12.506/11. Porém, não existe um consenso ainda na jurisprudência, onde podemos verificar decisões que remetem a pareceres distintos.

**i) aposentadoria (XXIV) e integração à Previdência Social.**

Nos termos do art. 4º da Lei no 5.859/72, art. 12, inciso II, da Lei no 8.212/91 e art. 11, inciso II, da Lei no 8.213/91, os empregados domésticos são segurados obrigatórios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Sendo assim, os empregados domésticos fazem jus a vários benefícios da Previdência Social. Exemplos: a) aposentadoria por idade (homem: 65 anos, mulher: 60 anos) e por tempo de contribuição (homem: 35 anos, mulher: 30 anos); b) aposentadoria por invalidez; c) pensão por morte; d) salário- maternidade; e) auxílio-reclusão; f) auxílio-doença.

## 2 A EMENDA CONSTITUCIONAL N ° 72/2013

Pode-se dizer que foi através da universalidade dos direitos sociais e trabalhistas que a Emenda Constitucional nº 72/2013 obteve sua fundamentação jurídico-política. Vale frisar que tais direitos são derivados não da natureza do empregador, ou da função do empregado, mas sim da forma como o trabalho é executado. Veja-se que o elemento decisivo é a prestação pessoal, onerosa, não eventual (ou contínua, no caso do trabalho doméstico) e subordinado juridicamente para outrem. Assim sendo, o direito do trabalho passa a ser parte essencial dos direitos sociais, cabendo ao Estado promovê-los e assegurá-los.

Foi visada pela CF/88 a colocação do trabalhador doméstico no sistema internacional de proteção dos direitos humanos. O trabalhador doméstico (principalmente a mulher e a criança) figurava como uma categoria vulnerável. Assim, em 02 de abril de 2013 a EC n. 72/2013 (PEC n. 478/2010), é promulgada, alterando o parágrafo único do art. 7º da CF/88, que atualmente está disposto assim:

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

Posteriormente à tal alteração, a classe dos empregados domésticos obteve a expansão de seus direitos, igualando-os aos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais comuns. Desta forma, além dos direitos explanados no capítulo anterior, já previstos pela Constituição Federal de 1988, agora graças a EC nº 72/2013 garantiu-se à categoria:

- a) garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável (VII);
- b) proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa (X);
- c) duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais facultadas a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (XIII);
- d) remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal (XVI);
- e) redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (XXII);
- f) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (XXVI);

- g) proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (XXX);
- h) proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (XXXI);
- i) 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 (XXXIII);

Conforme previa a própria redação do novo parágrafo único, parte destes direitos necessitaria de "condições estabelecidas em lei". Seriam estes:

- a) relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória (I);
- b) seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário (II)
- c) fundo de garantia do tempo de serviço – FGTS (III);
- d) remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (IX);
- e) salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei (XII);
- f) assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas (XXV);
- g) seguro contra acidentes de trabalho (SAT), a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (XXVIII);

Na intenção de sintetizar cada um destes direitos previstos aos domésticos, aderindo à mesma divisão feita pelo poder constituinte derivado, estes serão trabalhados em dois tópicos:

- a) Normas com aplicabilidade instantânea, e b) Normas carentes de regularização.

## 2.1 Normas com aplicabilidade instantânea

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

Aqui observamos uma norma constitucional, que visa à proteção dos trabalhadores domésticos que percebem remuneração por unidade de produção (remuneração variável). Exemplos disso são as percentagens, comissões, etc. Desta forma, no tocante ao trabalhador doméstico que eventualmente venda sua força de trabalho aderindo à esta modalidade, este não poderá receber uma remuneração abaixo do mínimo legal.

Se tratando da prática, acerca do empregado doméstico, os efeitos dessa norma não serão grandiosos, afinal não é comum o pagamento em remuneração variável nesta categoria.

**b) proteção do salário na forma da lei**, constituindo crime sua retenção dolosa **(X)**;

Vale ressaltar a concepção de salário, segundo tal norma, sendo este os valores que deverão ser pagos ao trabalhador de forma habitual, incluindo também as horas extras e o 13º salário, em contraprestação aos serviços prestados. Infelizmente na prática ocorrem casos de retenção dolosa de salários. No entanto, mesmo que essa prática abusiva constitua crime, os empregadores que a praticarem não poderão ser presos, isto porque o legislador ainda não tipificou esta conduta em lei, tratando-se de norma constitucional de eficácia limitada. A saída, àquele trabalhador que for vítima desta prática, é a indenização por dano moral, afinal a ausência do salário deste causaria possivelmente problemas financeiros e outras necessidades para o mesmo e seus dependentes.

**c) 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 **(XIII)**;

O Ministério do Trabalho de Emprego (MTE) buscou esclarecer, através de uma cartilha a respeito do trabalho doméstico, polêmicas acerca do tema deste subtítulo, pois há uma série de especificidades deste trabalhador comparado ao trabalhador comum. Existiam dúvidas como também falhas na aplicação desta norma ao empregado doméstico que durma no serviço, como também a duração e respeito ao seu período de descanso. Vejamos o que a cartilha do MTE esclarece:

Para a jornada de oito horas diárias, o intervalo para repouso ou alimentação deverá ser de 1 a 2 horas. Quando a jornada de trabalho não exceder seis horas, deverá ser concedido intervalo de 15 minutos. O empregado poderá, ainda, permanecer na residência do empregador, mas respeitado o descanso (não computado como trabalho efetivo).

Baseando-se no Enunciado nº 118 do TST, ao interpretar o dispositivo acima, temos a compreensão de que os intervalos concedidos pelo empregador, quando não previstos em lei, serão considerados tempo à disposição. Sendo assim, deverão ser remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao fim da jornada.

Ao tratar do controle de horário, a cartilha do MTE esclarece que:

O trabalho doméstico se baseia na confiança mútua estabelecida entre as duas partes. Se houver indícios de que esse trabalhador está reduzindo a quantidade de trabalho em número de horas, poderá naturalmente ser descontado o valor do respectivo salário, além de vir a caracterizar falta disciplinar punível pelo empregador. O ideal é estipular no contrato os horários de início e fim da jornada, vinculando a realização de horas extras apenas quando for expressamente solicitado pelo empregador.

Esta limitação da jornada de trabalho evidencia, segundo a doutrina, quatro fundamentos reflexivos à condição do trabalhador e sua dignidade: biológico, econômico, social e ético. Biológico, pelo desgaste do corpo humano diante do excesso da jornada de trabalho; econômico, pois torna-se mais produtivo o trabalho com descanso do que de forma ininterrupta; social, na valorização do convívio familiar, comunitário, não visando somente os interesses meramente financeiros; ético, com base no descanso e nos dogmas religiosos.

**d) remuneração do serviço extraordinário superior**, no mínimo, em 50% à do normal **(XVI)**;

Após a EC nº 72/2013 essa norma da CF/88 passou a ser válida também à classe dos empregados domésticos. O que tornou difícil a aplicação desta norma foi a ausência do hábito do registro formal de entrada e saída do trabalhador nos lares. Para que não haja um desrespeito da norma, trabalhador e empregador deverão deixar a informalidade de lado, pois a justiça trabalhista não aceitará evidências de uma falta de controle da jornada de trabalho. Ademais, este controle torna ainda mais segura a relação de emprego entre as partes.

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

Fato é que o empregado doméstico está sujeito à vários tipos de acidentes, como por exemplo quedas, choques elétricos, queimaduras etc. Fato é também que o empregador é responsável pela adoção de medidas de proteção e orientação ao trabalhador à respeito de suas obrigações e o risco destas.

A discussão acerca da elaboração e aplicação de tais normas já existia há muito tempo, pois é um apelo da classe para ter melhores condições de exercer suas funções laborais. Sendo assim, fazia-se necessário falar sobre tal assunto, situando-o nas disposições que versam sobre os direitos e deveres trabalhistas.

Tanto é que isso se realizou. Na intenção de abordar os riscos e precauções inerentes ao trabalho, a cartilha do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), buscando concretizar a

luta da classe e as melhores condições de emprego, e baseando-se na Emenda Constitucional n. 72/2013, trouxe as seguintes ponderações:

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

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

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

Agentes físicos – é necessário evitar a exposição a níveis de ruído elevados. Ao utilizar máquinas ou equipamentos muito barulhentos, use protetor auditivo.

Vale lembrar que a CF/88 não forneceu ao trabalhador doméstico o direito a adicionais de penosidade, insalubridade e de periculosidade. Ademais, o próprio Ministério do Trabalho não considera as atividades domésticas corriqueiras do lar como adequadas aos possíveis adicionais.

**f) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (XXVI);**

A universalização dos direitos trabalhistas para os trabalhadores domésticos, trazida pela EC nº 72/2013, acabou com a resistência a respeito da representatividade sindical destes trabalhadores. Embora algumas regras específicas necessitem de adequações, já se tornou possível a regulamentação do piso salarial e compensação de jornada, por exemplo, por negociação coletiva. Ademais, vale frisar que terão caráter normativo os acordos pactuados nos instrumentos coletivos, desde que não contravenha as normas de proteção ao trabalho.

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

Tal norma foi claramente baseada no princípio da igualdade, adotado pela CF/88. A Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) considera discriminação toda distinção, exclusão ou preferência que tenha por fim alterar a igualdade oportunidade ou tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Excluem-se desta as diferenças ou preferências quando são baseadas em qualificações específicas para determinado trabalho.

Vale ressaltar que a legislação brasileira considera como crime atos discriminatórios. A Lei nº 7.853/89 combate esse tipo de ato contra pessoas portadoras de deficiência. Na mesma linha de raciocínio, a Lei n. 9.029/95 combate discriminações relacionadas a origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, idade e sexo. A Lei n. 7.716/89 trata da questão da raça e cor especificamente.

**h) proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (XXXI);**

Buscando transpor o rol de direitos trabalhistas (aplicáveis tanto aos trabalhadores urbanos e rurais quanto aos domésticos), o artigo 7º, XXXI, da CF assegurou o princípio da igualdade em sua definição, sendo esta:

Art. 7. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Desta feita, torna-se concreta a admissão como trabalhadores de pessoas com deficiência, enquanto suas limitações sejam compatíveis com o labor.

**i) 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 (XXXIII);**

Antes não prescrita tal norma tornou-se aplicável também no âmbito do emprego doméstico. Dispõe o art. 7º da Lei nº 8.069/1990 (ECA), que “a criança e o adolescente têm direito à proteção, à vida, e à saúde, mediante efetivação de políticas sociais públicas que permitam o nascimento e o desenvolvimento sadio e harmonioso, em condições dignas de existência.”

Sendo assim, a intenção foi de proibir a realização do trabalho feito pelo menor em locais prejudiciais ao seu desenvolvimento físico, psíquico, social, moral etc. Como também o labor em horários e locais que impedem sua participação efetiva na escola.

## **2.2 Normas carentes de regularização**

Seguindo o disposto no art. 7º da CF/88, foram assegurados nove direitos aos empregados domésticos, expostos no tópico anterior. Restaram, ainda, outros sete carentes de regulamentação específica para que se tornem efetivos. São eles:

- a) relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória (I);
- b) seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário (II);
- c) fundo de garantia do tempo de serviço – FGTS (III);
- d) remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (IX);
- e) salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei (XII);
- f) assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas (XXV);
- g) seguro contra acidentes de trabalho (SAT), a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (XXVIII);

A seguir, passaremos a analisar tais garantias e seus fatores de (não) regulamentação:

**a) relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória (I);**

É função da legislação ordinária e das normas de trabalho, tanto coletivas quanto individuais, fixarem indenizações destinadas ao empregado quando este for despedido de forma injusta ou desmotivado. Porém, vale ressaltar que à categoria do empregado doméstico não se aplica as normas da CLT, e que até mesmo o art. 7º, em seu parágrafo único, da Constituição Federal, trouxe a tona a dependência de uma lei posterior para fazer vigorar tal norma sobre a relação de emprego. Enquanto não houvesse tal regulamentação, de forma provisória o empregador ficará penalizado a indenizar o trabalhador doméstico no valor de 40% do saldo do FGTS, quando se tratar de demissão sem justa causa onde tal depósito foi acordado.

**b) seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário (II)**

Este instituto é conceituado como um auxílio temporário, devido ao trabalhador doméstico ora desempregado, inscrito no FGTS e que tenha sido demitido sem justa causa. A prestação de tal auxílio perante a classe dos domésticos teve início à partir de maio de 2001, com o valor máximo de 1 salário mínimo. Para tanto, necessitavam demonstrar (art. 60-B, da Lei 5.859/11, com a redação dada pela Lei. 11.324/06):

- a) Terem trabalhado como empregado doméstico pelo menos 15 meses nos últimos 24 meses.
- b) Estarem inscritos como Contribuinte Individual da Previdência Social e possuírem, no mínimo, 15 contribuições ao INSS.
- c) Terem, no mínimo, 15 recolhimentos ao FGTS como empregados domésticos.



d) Não estarem recebendo nenhum benefício da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte.

e) Não possuírem renda própria para seu sustento e de sua família.

Necessário lembrar que o período máximo em que o doméstico teria direito a tal benefício era de 03 meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo de 16 meses. Porém, suspender-se-ia o benefício caso o trabalhador doméstico viesse a adquirir novo emprego, ou passasse a receber benefício de prestação continuada (LOAS).

Não podemos esquecer que a inscrição ao FGTS, antes da EC nº 72/2013, era apenas facultativa, fato que resultou em um número muito baixo de trabalhadores que adquiriram este benefício. No momento atual, o FGTS tornou-se obrigatório, tornando a obtenção do seguro-desemprego muito mais acessível para o trabalhador doméstico. O tema FGTS será debatido no próximo tópico.

#### **c) fundo de garantia do tempo de serviço – FGTS (III):**

No início, o recolhimento do FGTS era facultativo, sendo assim partiria somente do empregador a iniciativa de efetuar este recolhimento. O dispositivo legal que abordava tal instituto era o art. 3º-A, da Lei n. 5.859/72 (com a redação pela Lei nº 10.208/01), senão vejamos:

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

Como o advento da EC nº 72/2013, o FGTS passou a ser de caráter obrigatório. Entretanto, este não possui aplicação imediata, tendo permanecido dessa maneira até que lei posterior disponha sobre as condições necessárias para o recolhimento.

#### **d) remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (IX);**

Neste direito, o que se pode observar é a necessidade de sua regulamentação, para que fosse estabelecido o percentual extra que teria aplicação na hora noturna laborada pelo trabalhador, como também definir o conceito de horário noturno, evidenciando seu espaço-tempo (horas), entre outras regulamentações.

Novamente lembramos ao leitor que as regras acerca deste instituto, presentes na CLT (duração de jornada, percentagem de hora noturna laborada), não seriam cabíveis ao empregado doméstico.

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

A Previdência Social, em seu sítio online, definiu tal instituto como: "Salário-família é o benefício pago pela Previdência Social brasileira aos trabalhadores com salário mensal na faixa de baixa renda, para auxiliar no sustento de filhos (assemelham-se ao conceito de filhos: o enteado, o tutelado ou o que está sob a guarda do empregado) de até 14 anos de idade.

Como nos outros casos, mesmo sendo previsto tal benefício não é alcançado pelos trabalhadores domésticos pela ausência de regulamentação.

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

A busca do legislador em garantir a proteção e a educação dos filhos e dependentes dos trabalhadores domésticos, no período em que estes estão laborando, mostra-se evidente na promulgação deste referido inciso do art. 7º. Essa preocupação já vinha sendo evidenciada, como é possível verificar no art. 208 da própria Constituição Federal, que aponta o seguinte:

Art. 208 - O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de:  
(...) IV - educação infantil, em creche e pré-escola, às crianças até 5 (cinco) anos de idade;

Como se trata de uma norma que, como as anteriores, necessitam de regulamentação, restou à incerteza de como esta proteção será efetivada de forma plena, atendendo todos os empregados domésticos que aqui se enquadram, dando-lhes tranquilidade para prestarem seus serviços enquanto seus filhos e dependentes são resguardados.

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

Com o advento da EC nº 72/2013 os trabalhadores domésticos obtiveram o direito ao seguro contra acidente de trabalho, que vem a ser uma espécie de benefício previdenciário, visando à proteção do empregado que tenha sofrido alguma lesão corporal, causando-lhe redução ou perda da capacidade para o labor.

É fato que o benefício necessita de regulamentação, que ao ser feita, também trará acesso à outros benefícios, como por exemplo: auxílio-doença, aposentadoria por invalidez (quanto se tratar de acidente grave), etc.

### **3 A LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 (“PEC Das Domésticas”)**

Após o advento da EC 72/2013, a categoria do empregado doméstico conquistou direitos que antes eram usufruídos apenas pelos empregados (urbanos ou rurais) que possuíam vínculo de trabalho permanente. Porém, fato é que tais direitos necessitavam de regulamentação, que só foi concretizada no dia 1º de junho de 2015, quando o Congresso Nacional sancionou a Lei Complementar nº 150/2015, visando a regulamentação de tais direitos e permitindo a aplicação dos mesmos de forma plena.

A seguir, serão expostas as principais mudanças trazidas pela referida Lei para que sejam compreendidos os benefícios e melhorias contemplados à classe dos trabalhadores domésticos.

De início, a LC 150/2015 já procurou esclarecer, em seu art. 1º, a forma que se dá o vínculo empregatício deste trabalhador e seu conceito, dizendo que o empregado doméstico é o indivíduo que "presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal, desde que não haja finalidade lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana.". Tal definição tornou possível o entendimento de que àquele que presta serviços em menos de dois dias pertence a categoria dos "diaristas".

Também foi definida por esta Lei a proibição do menor de 18 (dezoito) anos de laborar como empregado doméstico. Outra observação válida é que a Lei tornou medida obrigatória o controle de ponto, a fim de se registrar o horário laborado pelo trabalhador, lembrando que o controle de jornada britânico não é aceito pelo TST, pois este o considera sem força de prova.

A respeito da jornada de trabalho, anteriormente definida pela EC 72/2013 como sendo de 08 horas diárias ou 44 horas semanais, acabou sendo mantida pela LC 150/2015, que ainda prevê a remuneração nos casos de horas extras de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal, igualando tal categoria a categoria dos trabalhadores urbanos e rurais.

Ademais, a referida Lei possibilitou a compensação de jornada (exigindo-se um acordo escrito entre trabalhador e empregador), possibilitando dispensar o acréscimo de salário e instituir o regime de compensação de horas, quando as horas excedentes de um dia forem compensadas em outro. Diferente do que acontece no caso de trabalhadores urbanos e rurais, onde estes necessitam de acordo ou norma coletiva para que seja implantada a

compensação de horas, o acordo escrito entre empregado doméstico e empregador já permiti por si só a implantação de referido instituto. Este regime de compensação foi disposto da seguinte forma: o pagamento das horas extras será devido as primeiras 40 (quarenta) horas mensais, que extrapolam o horário habitual do labor. Na hipótese de caso em que se observe um total de horas acima do estabelecido anteriormente, permite-se o regime de compensação das mesmas. Passamos a análise do julgado a seguir:

RECURSO DE REVISTA - COISA JULGADA . ACORDO JUDICIAL HOMOLOGADO EM RECLAMAÇÃO TRABALHISTA . INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. EMPREGADO DOMÉSTICO. Nos termos da OJ 132 da SBDI-2 do TST, o acordo homologado judicialmente no qual o empregado dá plena e ampla quitação, sem qualquer ressalva, alcança não só o objeto da inicial, como também todas as demais parcelas referentes ao extinto contrato de trabalho, inclusive pedidos relativos a danos extrapatrimoniais. Recurso de Revista conhecido e não provido . PRAZO PRESCRICIONAL APLICÁVEL AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS . A jurisprudência desta Corte firmou o entendimento no sentido de que o prazo prescricional aplicável aos empregados domésticos é de cinco anos, observado o biênio posterior à extinção do contrato de trabalho, por se tratar de critério geral fixada na Carta Magna dirigido a todos os trabalhadores, não existindo exceção expressa quanto aos empregados daquela categoria profissional. Precedentes. Recurso de Revista não conhecido. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS DECORRENTES DO TRABALHO EM SOBREJORNADA. Não restando comprovado qualquer dano ao patrimônio moral ou material da Reclamante, bem como não havendo ato ilícito do Reclamado, é incabível a indenização pleiteada. Recurso de Revista não conhecido. (TST - RR: 16688220115030140, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 16/09/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/09/2015).

Neste, verifica-se que existiu o trabalho sobrejornada, porém não se verificou nenhuma ilicitude em sua execução, nem danos ao empregado. Sendo assim, não existe a obrigação de indenizar, sendo o procedimento executado da forma como vigora a Lei.

Sobre o descanso semanal, a referida Lei aponta que este deverá ser de preferência aos domingos, e que o empregado não deverá laborar aos feriados. Caso venha a prestar serviços nestes dias e este trabalho exercido não seja compensado, o empregador deverá pagá-lo em dobro, sem que haja descontos da remuneração referente ao descanso semanal. Também foi previsto pela Lei o período mínimo de 11 (onze) horas ininterruptas para repouso entre duas jornadas de trabalho, período este conhecido como 'intervalo interjornada'.

Existe ainda a hipótese trazida pela Lei, de contratação do trabalhador doméstico em regime parcial. Sendo assim, deverá ser de 25 (vinte e cinco) horas semanais o limite máximo da jornada de trabalho. O trabalhador que se enquadrar nesta hipótese receberá o seu salário mínimo na proporção de seu labor prestado (jornada). A Lei ainda possibilita haver horas extras dentro deste regime. Sobre este tema, a seguir serão expostos dois julgados referentes a este instituto jurídico:

EMPREGADO DOMÉSTICO – JORNADA REDUZIDA – SALÁRIO PROPORCIONAL – POSSIBILIDADE – Se a jornada mensal exercida pelo empregado doméstico é extremamente inferior à jornada legal mensal (220 horas), não pode ele, neste momento, pretender a percepção do salário mínimo integral. Destarte, é óbvio que o salário do doméstico deve guardar equivalência às horas trabalhadas, não havendo infringência do art. 7º, IV, da Constituição Federal, que prevê o pagamento do salário mínimo mensal para a jornada de 220 (duzentos e vinte) horas. Aliás, sempre foi admitido o salário fixado por unidade de tempo. Recurso provido. (TRT 06ª R. - Proc. 0010429-62.2014.5.06.0351 – 2ª T. – Rel. Juiz Conv. Milton Gouveia – DJe 07.04.2015 – p. 218)

RECURSO DE REVISTA. EMPREGADA DOMÉSTICA. JORNADA REDUZIDA. SALÁRIO MÍNIMO PROPORCIONAL. DIFERENÇA SALARIAL INDEVIDA. Considerando ser incontroversa a jornada reduzida praticada pela reclamante, o pagamento do salário de forma proporcional mostra-se lícita, na medida em que o respeito ao mínimo constitucional (art. 7.º, IV) tem como parâmetro o valor-hora trabalhada, e não a sua totalidade. Nesse sentido, a diretriz contida na Orientação Jurisprudencial 358 da SBDI-1 do TST. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 2243002120095020010, Relator: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 05/08/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/08/2015)

A lei ainda possibilitou que o trabalhador doméstico labore numa escala de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de repouso. Para isto, deverá existir um acordo escrito entre as partes da relação de emprego, bem como sejam relacionados e remunerados os intervalos para descanso e alimentação.

Nas relações de trabalho onde o doméstico acompanha o empregador em viagens, exercendo suas funções laborais, a referida Lei trouxe o entendimento que somente as horas efetivamente laboradas neste período serão consideradas, existindo a possibilidade de compensar as horas extras em outro dia. Para tanto, deverá existir um acordo escrito entre as partes para efetivar tal acompanhamento, e a Lei ainda versa que a remuneração-hora do labor deverá ser não inferior a 25% (vinte e cinco) por cento acima àquela do valor do salário-hora normal.

A LC 150/2015 tornou obrigatório o intervalo para alimentação, onde o mínimo deste será de 1 (uma) hora, e o máximo de 2 (duas) horas. Ademais, tornou possível através de acordo escrito entre as partes a redução deste intervalo para 30 minutos. Na hipótese do trabalhador residir no local onde labora, a Lei prevê a possibilidade de desmembramento deste intervalo em dois períodos, necessitando cada um deles ter no mínimo 1 (uma) hora, e no máximo 4 (quatro) horas.

A classe do trabalhador doméstico teve seu horário noturno definido pela referida Lei, sendo este das 22 (vinte e duas) horas até as 05 (cinco) horas, onde cada hora noturna terá um

valor de 52 minutos e 30 segundos. Além disso, definiu o adicional noturno em 20% (vinte por cento).

Outra regulamentação oriunda da referida Lei é a possibilidade de contratação do empregado doméstico por prazo determinado, em duas espécies: a) por meio de um contrato de experiência, tendo prazo máximo de 90 (noventa) dias, já incluída uma eventual e única prorrogação; b) por substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido/suspenso ou necessidade familiar de natureza transitória, tendo prazo máximo de 02 (dois) anos.

Verificou-se também, com a nova Lei, mudanças no tocante às férias do trabalhador doméstico. Agora, permitiu-se ao empregador fracionar tais férias em até 02 (dois) períodos, onde um deles necessita ser de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos. Também foi permitido, desta vez ao doméstico, converter 1/3 (um terço) deste período de férias em abono pecuniário, no valor da remuneração advinha dos dias correspondentes à tal abono. Vale lembrar a previsão feita pela referida Legislação de que o empregado doméstico que tenha residência na própria casa em que labora, poderá permanecer nesta ao longo das suas férias.

Naquelas relações de emprego onde o empregador fornece moradia ao trabalhador doméstico, seja na própria residência ou em local anexo, dispõe a referida Lei que o doméstico não possuirá direito de posse ou propriedade em relação à tal moradia. Quando esta moradia for em local diverso daquela onde o trabalhador exerce suas funções laborais, poderá ser descontado pelo empregador, necessitando de um contrato entre as partes. Outros fornecimentos como vestuário, alimentação e etc., já tinham previsão legal vedando o desconto destes fornecimentos no salário do trabalhador.

Uma das hipóteses em que se permite o desconto no salário do doméstico, pelo empregador, é quando se tratar de adiantamento salarial, na finalidade de incluir o trabalhador em planos médicos e/ou odontológicos, como também na previdência privada e seguros. Para tanto, é necessário um acordo escrito entre as partes, e o desconto salarial do doméstico não deverá ser maior do que 20% (vinte por cento) do salário.

Sobre o direito do empregado doméstico ao recebimento do FGTS, direito este previsto desde a EC 72/2013, já observamos que havia a necessidade de sua regulamentação. Posteriormente, com o advento da LC 150/2015, foi estabelecido que o empregador deverá efetuar pagamento equivalente à 3,2% sobre a remuneração devida, no mês anterior, visando o pagamento da indenização compensatória da perda do trabalho, quando resultar de culpa do empregador ou de demissão sem justa causa. Nas hipóteses do trabalhador ser dispensado por justa causa ou através de um pedido de demissão, por término de contrato laborativo por

prazo determinado, por aposentadoria, ou por falecimento do doméstico, tais valores acima mencionados que foram prestados de forma mensal ficarão à disposição do empregador.

Na hipótese de desconto, quando se trata do vale-transporte, trouxe a LC 150/2015 a seguinte previsão:

Art. 19. Parágrafo único: A obrigação prevista no art. 4º da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, poderá ser substituída, a critério do empregador, pela concessão, mediante recibo, dos valores para a aquisição de passagens necessárias ao custeio das despesas decorrentes do deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Fica claro então, que o empregador poderá pagar em dinheiro o valor referente ao transporte para seu empregado, não sendo necessário fornecê-lo.

Outra novidade trazida pela referida Lei foi a obtenção de estabilidade por parte da empregada doméstica gestante, que tem início na confirmação da gravidez ao longo do contrato laboral, mesmo que tal início se dê durante o prazo do aviso prévio laborado ou indenizado.

Sobre o instituto do seguro-desemprego, este foi estabelecido ao trabalhador doméstico que tiver sua demissão sem justa causa, no valor de 01 (um) salário-mínimo vigente, com a duração não superior à 03 (três) meses, de forma contínua ou alternada, seguindo o disposto da Lei nº 7.998/90. A LC 150/2015 entende como cabível a demissão por justa causa do trabalhador doméstico, não obstante às causas já existentes, quando este maltratar idosos, enfermos, pessoas com deficiência ou criança que se encontra sobre seu zelo. Além do instituto do 'Salário-família', onde o empregador pagará o benefício e, posteriormente, compensará com as contribuições sociais que serão prestadas ao INSS, funcionando numa forma de 'retorno', digamos.

Outro marco da Lei foi o surgimento de alguns institutos, ou programas. É o caso do 'Simples Doméstico', tratando-se de um regime unificado de pagamento de contribuições, tributos e outras prestações devidas pelo empregador. A contribuição previdenciária deverá ser de 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento), por meio de documento único de arrecadação, todo mês, a cargo do segurado empregado doméstico. Outra novidade foi o Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos, conhecido como "Redom", visando a regularização dos empregadores que estão em dívida com o INSS de seus empregados.

Uma novidade trazida pela Lei em benefício do empregador foi a impenhorabilidade do bem de família. O inciso I do art. 3º da Lei 8.009/90, que versava sobre tal impenhorabilidade, tinha a seguinte redação:

Art.3º. A impenhorabilidade é oponível em qualquer processo de execução civil, fiscal, previdenciária, trabalhista ou de outra natureza, salvo se movido:  
I – em razão dos créditos de trabalhadores da própria residência e das respectivas contribuições previdenciárias.

A LC 150/2015 revogou tal inciso, onde a penhora do bem de família do empregador ocasionada por débitos para com seu empregado fica impossibilitada. Entretanto, tal penhora poderá ser efetivada caso o empregador possua mais de um bem imóvel, como também se este possuir bem móveis (carros, motos, etc.), além da penhora *online* de dinheiro resguardado em instituição financeira.

Encerrando a explanação das modificações e novidades resultantes do advento da LC 150/2015, temos a previsão dada pela Lei sobre o papel do Auditor-Fiscal, atuando como agente fiscalizador do trabalho exercido pelo empregado doméstico, verificando se as normas que regem tal relação de emprego estão sendo efetivas. Para tanto, dita a Lei que se faz necessário um agendamento para que seja cumprida tal verificação no âmbito da residência do empregador. Como possui natureza orientadora, esta averiguação só poderá ser convertida em auto de infração depois de feitas duas visitas. As exceções serão nos casos em que: verificou-se erro na anotação da CTPS, reincidência, resistência, fraude ou imposição de dificuldades para se alcançar a averiguação.



### 3.1 Aspectos positivos e negativos da legislação atual

Visando compreender as conseqüências da nova Lei, e o reflexo desta em nosso país, passamos a leitura da reportagem a seguir:

No Dia do Empregado Doméstico, lembrado nesta segunda-feira, há menos representantes da categoria para celebrar na Região Metropolitana. De acordo com pesquisa anual realizada por Fundação de Economia e Estatística (FEE), Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social (FGTAS), em 2014 diminuiu o número de domésticas na Capital e cidades que a cercam, uma tendência que vem sendo observada desde 2008. O informe foi divulgado na última semana. Em comparação ao ano anterior, havia 4 mil pessoas a menos ocupando a função, o que representa uma redução de 4,7% no emprego doméstico feminino. A pesquisadora do Dieese, Virgínia Donoso, acredita que haja ligação com as baixas taxas gerais de desemprego na região: aumentando as oportunidades de emprego, mais trabalhadores domésticos buscariam outras ocupações. A pesquisa também indicou que o rendimento médio real por hora das empregadas domésticas elevou-se em 4,8%. Em 2013, era R\$6,22 por hora, e em 2014, passou a R\$ 6,52 por hora. — Quem puxou para cima este índice foi o emprego doméstico com carteira assinada, que teve incremento de 8,3% da remuneração, isso provavelmente impactado por piso regional e salário mínimo nacional —destaca Virgínia. A pesquisadora explica que ainda é muito cedo para analisar as mudanças acarretadas pela PEC das Domésticas nas estatísticas da categoria, mas aponta um dado em que a legislação pode ter impactado: em 2012, 35% de trabalhadoras exerciam jornadas acima de 44 horas semanais. Depois que a PEC foi instituída, esse número caiu pra 25. (WEBER, 2015)

Tal reportagem evidencia, entre outros aspectos, a diminuição do número de trabalhadores domésticos, reflexo da onerosidade para se manter tal figura, como também da informalidade que cerca esta relação laboral. Essa informalidade só tende a prejudicar tanto o empregador quanto o trabalhador, afinal a justiça do trabalho não poderá ampará-los da forma mais benéfica caso seja acionada, pois a legislação não foi obedecida e aplicada. Se for acionada a justiça trabalhista, será em forma de imposição da lei, arcando as partes com todos os ônus. Vale frisar que a mesma reportagem também cita o aumento dos trabalhadores com registro na CTPS, trazendo as garantias constitucionais para ambas as partes, seja no início da prestação laboral, no decorrer desta ou no término do contrato.

A atual legislação trouxe consigo de forma intrínseca uma superação no tocante à desigualdade quando se comparava o trabalhador doméstico e todos seus direitos, em relação aos mesmos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. Os motivos culturais do nosso país, relacionados com a própria origem histórica do emprego doméstico (origem escravocrata, como já evidenciamos no Capítulo 1), tornam a prestação de serviços por tal figura muitas vezes confundida como um trabalho feito por uma classe inferior, até mesmo insignificante, não merecedora de direitos, sendo este raciocínio extremamente preconceituoso e fútil.

Com o advento da nova Lei, o custeio para se manter o empregado doméstico tornou-se mais elevado, sendo os serviços prestados por tal figura considerados como um "luxo". Isto porque a grande maioria dos empregadores é de classe média, porém é preciso entender que a contratação deste trabalhador tem como finalidade sanar necessidades, e não tê-lo por simples luxo.

Após analisar as mudanças oriundas da LC 150/2015, foi possível observar que vários direitos antes carentes de regulamentação, ou até mesmo inexistentes à classe dos trabalhadores domésticos foram estabelecidos, como também se criou medidas para torná-los aplicáveis no plano real. O que se espera é a aceitação da Lei por parte da sociedade, e que todos os direitos e deveres sejam respeitados e obedecidos tanto pelos empregadores quanto pelos empregados, afinal uma relação laboral regida pelos moldes da legislação trabalhista só tende a somar e contribuir para a execução do labor e do contrato firmado entre as partes durante toda sua vigência, inclusive no encerramento deste.

### 3.2 O impacto na contratação de diaristas

Tornaram-se frequentes as reportagens que relatam a mudança feita nos lares brasileiros, da figura do doméstico pelo diarista. A seguir, serão analisados trechos de uma reportagem que aborda tal mudança:

Brasília – Com a regulamentação da PEC das Domésticas, no último dia 1º de junho (Lei 150/2015), muitos empregadores estão tentando aliviar o impacto no orçamento, que pode chegar a 66,7% a mais – de R\$ 120 para R\$ 200, por exemplo, se a funcionária tiver salário mensal de R\$ 1 mil por mês. O prazo de adaptação é curto. São pouco mais de 100 dias, porque a lei entra em vigor a partir de 1º de outubro. Uma das estratégias para economizar o gasto com os novos encargos tem sido a dispensa da empregada e a recontração da mesma profissional como diarista. A tática, mesmo que seja baseada na melhor das intenções, pode trazer muitos transtornos no médio prazo. Em caso de uma reclamação trabalhista, a maquiagem se transformará em armadilha, com abalo ainda maior no bolso. Se o Judiciário, que protege sempre o lado mais fraco, entender que a atitude teve o objetivo de burlar a lei, reduzindo direitos conquistados, vai considerar a continuidade do vínculo, o que obrigará o empregador a manter o contrato anterior e a pagar multas e juros. "Nunca pensei nessa hipótese. Confio nela (na doméstica)", surpreendeu-se a psicóloga Valéria Braga, 65 anos. (...) Valéria explicou ainda que a demissão combinada com a doméstica vem sendo articulada por várias amigas, sempre com o cuidado de não deixar a renda mensal da trabalhadora cair. —Não entendo como isso pode ser considerado ilegal. Acho que ninguém sabe muito bem como se comportar. Uma moradora aqui do prédio já demitiu a empregada. E ela é procuradora da República. (BATISTA, 2015).

A reportagem exibida anteriormente evidencia algo comum nos lares brasileiros após o surgimento da LC 150/2015: mesmo com todos os benefícios oriundos da nova Lei, foram milhares os casos de despedida arbitrária, como também de demissões visando trocar a figura do trabalhador doméstico por aquela que presta os serviços de forma diária, figura esta conhecida como 'diarista'. Entretanto, essa 'troca' em muitos casos era feita utilizando o mesmo trabalhador, pois se levava em conta a confiança do empregador neste em relação aos anos de serviços prestados, onde se encerrava o vínculo empregatício por consequência do alto custeio advindo da nova Lei, optando pelos serviços prestados por este trabalhador no formato de diarista.

Vale frisar que a figura do diarista não possui regulamentação, pois se trata de um trabalhador autônomo, como também não se enquadra no conceito de empregado doméstico, pois sua prestação de serviços é feita de forma não continuada, entre outros requisitos já expostos no Capítulo I (Elementos gerais e específicos do empregado doméstico). Desta forma, as partes desta relação laboral (diarista/empregador) não possuem amparo de legislação alguma, e a informalidade desta prestação de serviços ocasionaria malefícios em casos de acidentes ou afins, pois não existe contrato entre as partes (fazendo com que não existam obrigações de cunho trabalhista devidas por nenhuma delas), ocasionando numa total

vulnerabilidade da figura do diarista no meio em que exerce suas funções, devido à ausência de legislação doutrinária. Partiremos para a análise de mais outro trecho da reportagem:

Demitir a doméstica pode resolver o problema de forma momentânea, mas recontratar como diarista será certamente um risco para o patrão, comentou o contador Alessandro Vieira, diretor do '*idomestica.com*', site especializado em folha de pagamento e orientação para empregadores. Vieira explicou que, ao trocar a trabalhadora de função, não raro, o valor pago para as mesmas tarefas acaba sendo inferior. E isso contraria as determinações da Emenda Constitucional 72/2013, que estabelece a irredutibilidade salarial. —É importante ressaltar que a empregada que foi demitida terá o prazo de até dois anos para entrar com a ação e pleitear até cinco anos de direitos trabalhistas, alertou Alessandro Vieira. (BATISTA, 2015)

Conforme verificado acima, por mais que momentaneamente pareçam benéficas tais atitudes como a dispensa arbitrária ou a troca do doméstico por diarista, estas ações poderão futuramente causar grandes prejuízos ao empregador (seja no pagamento de multas e/ou juros, seja em caso de uma ação trabalhista pleiteada pelo trabalhador), como também prejuízos irreparáveis ao trabalhador (diarista) quando este buscar a obtenção de seus direitos, e verificar que não existem regulamentações destinadas à tal figura.

### 3.3 Últimas ponderações

Conforme todo o exposto neste trabalho pôde ser observado o quão importante é a compreensão do instituto do empregado doméstico, como também a amplitude de sua legislação. Após trabalharmos seu contexto histórico (origem), os elementos gerais e específicos, a evolução das leis que regem o labor de tal figura e finalmente os aspectos e impactos da LC 150/2015, algumas questões posteriores à referida Lei precisam ser expostas. Por se tratar de um tema com uma universalidade incrível, focaremos, em suma, acerca de três fatores, dando um enfoque maior no último destes.

#### a) A (ir)retroatividade da nova Lei

Antes de adentrar ao tema, faz-se necessário explanar o conceito de retroatividade e irretroatividade, como também a aplicação de tais institutos. Ao substituir uma lei por outra (nova), tem-se o processo de revogação da anterior, onde esta deixa de ter efeitos e passa a vigorar a lei recentemente aprovada. Numa definição etimológica, retroatividade significaria ‘atividade para trás’. No meio jurídico, afirma-se que a lei retroage quando esta vigora sobre atos não somente surgidos após sua publicação, como também aqueles que surgiram antes de sua vigência. A irretroatividade é aquela característica onde os efeitos da nova lei não abrangem tais atos anteriores à sua publicação. Em geral, as leis são irretroativas.

Após o esclarecimento, finalmente podemos dizer que a Lei não retroagirá, na contemplação de fatos que se deram antes da sua implantação. Os direitos adquiridos pela classe através da nova legislação não poderão ser cobrados caso a atividade laboral do caso em concreto se deu antes da promulgação da referida Lei. Não existe sequer disposição nesta referindo-se à aplicação retroativa destes novos direitos contemplados à classe. Sendo assim, todos aqueles atos jurídicos que ocorreram anteriormente à LC 150/2015 serão regidos pela Lei que vigorava no momento/época em que foram realizados.

#### b) Fiscalização

Existe uma dúvida sobre como será realizada a fiscalização acerca dos direitos que foram incorporados à figura do empregado doméstico. Ao acessar o sítio online do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), obtivemos o entendimento de que, em suma, *“o trabalhador doméstico que estiver laborando em residência sem algum dos direitos previstos na lei deverá*

*procurar as Superintendências, Gerências ou Agências Regionais do Trabalho e Emprego para denunciar junto ao plantão fiscal. A denúncia será atendida por um auditor-fiscal do trabalho. Existindo denúncia sobre trabalhador doméstico laborando sem Carteira de Trabalho (CTPS) assinada, o auditor iniciará um Processo de Anotação de CTPS, resultando em uma Notificação à empregadora para comparecer em dia e hora marcados para resolver a situação.”*

Ao debater sobre o órgão que terá a função de fiscalizador, a página do MTE tem a redação exposta a seguir:

A Emenda Constitucional não indica que a Inspeção do Trabalho será a responsável pela fiscalização. O que vai definir que a responsável pela fiscalização do Trabalho Doméstico é a Inspeção do Trabalho será a Ratificação da Convenção nº 189 da Organização Internacional do Trabalho. Como no Brasil a Constituição Federal protege o domicílio como inviolável, a Inspeção do Trabalho não poderá entrar nas casas para fazerem a fiscalização. A nossa proposta, ao ratificar a Convenção 189 da OIT será a de promover e velar pelos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras domésticos, de forma reativa e não proativa. Dependerá de denúncia da empregada doméstica. (2016)

Fica evidente que deverá partir do próprio empregado doméstico a iniciativa de denunciar as práticas abusivas e/ou ilícitas que este venha a sofrer em relação a seu labor, para que possam ser sanadas, permitindo ao trabalhador a garantia de seus direitos.

c) O cadastro do empregado doméstico no site ("[www.esocial.gov.br](http://www.esocial.gov.br)") responsável pelas contribuições recolhidas do salário do trabalhador e o funcionamento do mesmo

Após a vigência da LC 150/2015, necessário seria uma página eletrônica (*site*) para que fossem cadastrados os trabalhadores domésticos e processadas as guias de contribuições devidas por estes. Para tal finalidade, em novembro de 2015 criou-se o "eSocial" ([www.esocial.gov.br](http://www.esocial.gov.br)). De acordo com as informações presentes na página do programa, foram cadastrados mais de 1,25 milhão de empregados domésticos somado ao cadastro de seus empregadores.

Através do referido programa, o empregador pode emitir o chamado '*Simples Doméstico*', sendo este uma guia que reúne as contribuições trabalhistas, fiscais e previdenciárias que deverão ser recolhidas do salário do trabalhador. Para tanto, o processo é simples: o empregador deverá acessar a página do programa na internet, emitir a guia unificada dentro do prazo estabelecido, pois caso contrário pagará multa de 0,33% ao dia, limitada a 20% do total.

Nesta guia única, são inclusas: contribuição previdenciária, variante em 8% a 11% da remuneração do trabalhador, além do pagamento de 8% à Previdência referente a contribuição patronal; além de 8% de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); 0,8% de seguro contra acidentes de trabalho; 3,2% de indenização compensatória (que seria a multa do FGTS); e ainda o pagamento do Imposto de Renda para quem recebe acima da faixa de isenção (no caso, R\$1.903,98).

Após explicar o conceito básico do programa ‘eSocial’, e a elaboração da guia de pagamento gerada pelo mesmo em relação à atividade laboral do empregado doméstico, faz-se necessário debater a grande ‘falha’ deste sistema. Ao visitar um grande escritório de contabilidade de minha cidade (Escritório Informax em Cassilândia/MS, que, aliás, foi meu local de trabalho no ano de 2014), e numa conversa com o contador responsável, senhor Sérgio Afonso Vendrame, debatemos a operabilidade do sistema ‘eSocial’. De forma resumida, tanto o contador quanto suas funcionárias do setor responsável pela contabilidade referente aos empregadores e trabalhadores domésticos registrados neste escritório, possuem a mesma opinião: o sistema, na intenção de ser simples e prático (afinal qualquer empregador do Brasil pode adentrar ao *site*, registrar seus empregados domésticos e imprimir as guias) acabou tornando-se arcaico. Isto porque, segundo eles, além de lacunas deixadas no preenchimento de dados muito importantes para o registro das partes da respectiva relação laboral, o sistema não faz o cálculo em relação às contribuições devidas, ficando esse cálculo inteiramente por conta do empregador. Segundo o contador Sérgio, isto foi algo equivocados, afinal para se fazer este cálculo é necessária experiência no assunto, além de conhecimento matemático, coisa que possivelmente milhares de empregadores não possuem. Normalmente, frisa o contador, este cálculo é feito exatamente nos escritórios de contabilidade do respectivo empregador e/ou sua empresa. Porém, como o *site* permite o cálculo direto, a possibilidade de este ser feito de forma errônea é gigantesca.

O mesmo contador me informou que já existiram casos de empregadores que procuraram seu escritório para que fossem reestruturados os cálculos das contribuições devidas por seus trabalhadores domésticos, evitando uma possível alegação de fraude e, futuramente, uma ação trabalhista. Entretanto, frisa o contador, que àqueles casos onde o empregador fez os cálculos de forma errônea, é enorme a possibilidade de problemas futuros em relação a isto, seja por valores superiores ou inferiores aos que seriam propriamente recolhidos.

Uma possível solução, segundo o contador e suas funcionárias, é a reforma do sistema eletrônico, inserindo a ferramenta do cálculo automático (já presente em outros sistemas de

registro de outros segmentos laborativos), como também um menor custeio deste procedimento ao ser feito através de escritórios de contabilidade. Afinal, de acordo com os entrevistados, a opinião massiva dos empregadores que procuram o escritório é que já se tornou oneroso demais o simples registro do trabalhador e todas suas formalidades estabelecidas pela LC 150/2015, somando-se isto ao custo do serviço prestado pelo escritório de contabilidade, torna-se inviável ao empregador arcar com o pagamento deste serviço. Tudo se tornou mais grave, pois paralela a esta situação vivida pelas partes da relação laboral, o nosso país ainda passa por uma grave crise político-econômica, e a consequência disto é uma redução dos gastos por parte de toda a sociedade, em todos os setores que forem possíveis. Infelizmente, não seria diferente no que concerne a figura do empregado doméstico e seu custeio.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme a história evidencia, muitos daqueles que após a Lei Áurea (ano de 1.888) deixaram de ser escravos tornaram-se empregados domésticos, submetendo-se a todas as condições precárias que eram impostas na época. Anos depois, a CLT de 1.943 não foi eficaz na equiparação das classes com normas adequadas a todos os tipos de trabalhadores, permitindo que os empregados domésticos continuassem a deriva de vários direitos. Após um longo intervalo sem nenhum tipo de legislação que amparasse esta classe, dando-lhes segurança jurídica para garantir tantos outros direitos já pertencentes as demais classes de trabalhadores, veio o advento da Lei nº 5.859 de 1.972. Posterior a tal Lei, passados quase 16 anos, surge a Constituição Federal do Brasil em 1.988, baseada nos pilares da democracia, justiça e igualdade. Porém, nem mesmo as normas vigoradas a partir da publicação da CF/88 foram capazes de garantir os direitos à classe comparado com os direitos que outras classes de trabalhadores já possuíam, não superando a discriminação sofrida pelos domésticos.

Mesmo ficando evidente a lenta evolução das normas que regem o labor do empregado doméstico, foi possível verificar através deste trabalho que atualmente tem-se uma maior preocupação com a classe. É cristalina a importância social deste assunto, como também a intenção de harmonizar o desequilíbrio que já vigora há anos, quando se compara a efetivação das normas vigentes de outras classes (e os direitos adquiridos) com as normas que regem a figura do empregado doméstico.

As mudanças na legislação trabalhista advindas da EC nº 72/2013 e posteriormente reguladas na LC 150/2015, por mais benéficas que sejam, foram implantadas em um momento muito conturbado de nosso país, efeito de uma crise socioeconômica e política enfrentada pelo Brasil. Graças a isso, os efeitos pretendidos pelas novas normas deixam de ser cumpridos em sua totalidade, pois o alto custo para se manter o trabalhador doméstico faz com que muitos empregadores optem pela substituição deste pela diarista, como também pela informalidade na prestação dos serviços, causando o inverso daquilo que foi objetivado pelo legislador ao implementar tais normas.

O que se busca é o cumprimento da legislação, baseado na confiança recíproca entre empregador e trabalhador, para que os direitos e deveres sejam garantidos e eficazes, aplicáveis em cada caso. Acima de uma questão cultural ou de qualquer outro tipo, faz-se necessário evidenciar ao empregador que a melhor escolha é arcar com o custeio do seu empregado doméstico e não demiti-lo, ou deixá-lo laborar na informalidade, afinal a categoria por séculos vem lutando por estes direitos. O diálogo, o respeito e a boa-fé devem

preponderar como deveres de conduta a permitir a adequação dos direitos, sempre garantidos os valores mínimos estabelecidos.

Mesmo tendo gerado algumas preocupações no que se refere ao aumento de desemprego e informalidade da categoria doméstica, como também do custeio para se manter o trabalhador doméstico, a regulamentação trazida pela LC 150/2015 acerca das normas estabelecidas pela EC 72/2013 visa apenas à realização de um ideal maior — o de concretizar a plena igualdade material de direitos aos trabalhadores domésticos, sem distinções ou preconceitos que já se mantinham há séculos.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BATISTA, Vera. **Troca da empregada por diarista pode ser interpretada pela Justiça como golpe**. Disponível em:  
<[http://www.em.com.br/app/noticia/economia/2015/06/14/internas\\_economia,657967/troca-da-empregada-por-diarista-pode-ser-interpretada-pela-justita-com.shtml](http://www.em.com.br/app/noticia/economia/2015/06/14/internas_economia,657967/troca-da-empregada-por-diarista-pode-ser-interpretada-pela-justita-com.shtml)>. Acesso em: 07/03/2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 1988.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei n. 5.452 (CLT)**, de 1º de maio de 1943.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. **Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013**. Disponível em:  
<[http://portal.mte.gov.br/trab\\_domestico/emendaconstitucional-n-72/](http://portal.mte.gov.br/trab_domestico/emendaconstitucional-n-72/)>. Acesso em: 06/03/2016.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar 150 de 1º de junho de 2015**. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm)>. Acesso em: 06/03/2016.

\_\_\_\_\_. **Lei 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: 06/03/ 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2003.

MELO, Hildete Pereira. **O serviço doméstico remunerado no Brasil: de criadas a trabalhadoras**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada IPEA. Rio de Janeiro:1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 35. ed. São Paulo: LTr, 2010.

OIT. **Convenção 189 de 16 de junho de 2011**. Disponível em:  
<<http://www.oitbrasil.org.br/content/entra-em-vigor-convencao-sobre-trabalho-domestico-da-oit>>. Acesso em 06/03/2016.

Portal online do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Disponível em:  
<<http://portal.mte.gov.br/imprensa/pec-das-domesticas-e-aprovada/palavrachave/pec-domesticas-pec-66-direitos-trabalhistas-domesticas.htm>>. Acesso em: 07/03/2016.

Sítio online da OIT BRASIL. Disponível em:  
<[http://http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho\\_domestico\\_notas\\_4\\_564.pdf](http://http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domestico_notas_4_564.pdf)>. Acesso em 06/03/2016.

WEBER, Jéssica Rebeca. **Cai número de empregadas domésticas na Região Metropolitana**. Disponível em: <<http://zh.clicrbs.com.br/rs/noticias/noticia/2015/04/cai-numero-de-empregadas-domesticas-na-regiao-metropolitana-4749161.html>>. Acesso em: 07/03/2016.