



**Universidade de Brasília**

**Faculdade de Direito**

**Paulo Henrique Souza França**

**Os direitos trabalhistas dos empregados domésticos: uma análise crítica da Lei  
Complementar n. 150/2015.**

**Brasília**

**2016**

**Paulo Henrique Souza França**

**Os direitos trabalhistas dos empregados domésticos: uma análise crítica da Lei Complementar n. 150/2015.**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Universidade de Brasília - UnB.

Orientador: Professor Doutor Wilson Theodoro.

Brasília

2016

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

## **TERMO DE APROVAÇÃO**

Nome: FRANÇA, Paulo Henrique Souza. Título: Os direitos trabalhistas dos empregados domésticos: uma análise crítica da Lei Complementar n. 150/2015. Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do Título de Bacharel em Direito pela Universidade de Brasília – UnB.

Data da defesa: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

Resultado: \_\_\_\_\_

### **BANCA EXAMINADORA**

---

Professor Wilson Roberto Theodoro Filho (orientador)

---

Professora Lara Parreira de Faria Borges

---

Professor Rodrigo Leonardo de Melo Santos

Agradeço a Deus, aos meus pais, irmãos, bem  
como todos os meus familiares e amigos.

Ao Professor Dr. Wilson Theodoro.

À Professora Cristiane Vianna.

Aos professores que me honraram com a  
presença nesta banca.

## RESUMO

O presente trabalho pretendeu examinar o histórico da evolução dos direitos dos trabalhadores doméstico, comparando as legislações anteriores (Lei n. 5.859/72 e Emenda Constitucional n. 72/2013) com a atual Lei Complementar n. 150/2015, conceituando a relação do trabalho doméstico com as demais relações de trabalho, bem como elencar os seus direitos e garantias atuais. A partir dessa análise, verificou-se se a legislação está promovendo os princípios e objetivos da Constituição federal de 1988. Nesse sentido analisaram-se os pontos positivos e negativos, as conquistas do trabalhador domésticos no decorrer dos anos, quais as novas perspectivas e demandas do trabalhador doméstico, enfatizando na dificuldade de arguição de provas do trabalhador perante o empregador.

Palavras-chave: trabalhador doméstico; direitos e garantias; Lei n. 5.859/72; Emenda Constitucional n. 72/2013; Lei Complementar n. 150/2015; Constituição Federal de 1988; arguição de provas; empregador.

## **ABSTRACT**

The present work aimed to examine the history of the evolution of the rights of domestic workers, comparing the previous legislation (Law 5.859/72 and Constitutional Amendment 72/2013) with the current Complementary Law 150/2015, to conceptualize the relationship of domestic work with other relationships work, as well as to list their current rights and guarantees. From this analysis, it checked whether the legislation is promoting the principles and objectives of the Federal Constitution of 1988. In this sense, it analyzed the positive and negative points, the domestic worker's achievements over the years, what are the new perspectives and demands of the domestic worker, emphasizing the difficulty to produce judicial evidence of complaints against the domestic employers.

Keywords: domestic worker; rights and guarantees; Law 5.859/72; Constitutional Amendment 72/2013; Complementary Law 150/2015; 1988 Federal Constitution; evidence; employer.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>7</b>
<b>1. O TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL.....</b>	<b>10</b>
1.1 Empregado doméstico – pessoa física.....	10
1.2 Natureza Contínua da prestação de serviço.....	12
1.3 Prestação de serviço para pessoa física ou família – Empregador doméstico.....	13
1.4 Atividade de natureza não lucrativa.....	15
1.5 Âmbito residencial.....	17
<b>2. A EVOLUÇÃO JURÍDICA DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL.....</b>	<b>19</b>
2.1 Contexto histórico – ausência de leis específicas.....	19
2.2 Leis específicas.....	19
2.3 Legislação em âmbito internacional.....	25
2.4 Projeto de emenda constitucional nº 66 de 2012.....	25
<b>3. ALTERAÇÕES DA LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015.....</b>	<b>26</b>
3.1 Alterações na legislação trabalhista.....	26
3.2 Jornada de trabalho e horas extraordinárias.....	27
3.3 Domingos e feriados.....	29
3.4 Viagens.....	29
3.5 Intervalos interjornada e intrajornada.....	29
3.6 Hora noturna.....	30
3.7 Contrato por prazo determinado.....	30
3.8 Férias.....	30
3.9 Dispensa por justa causa.....	31
3.10 Descontos no salário.....	32
3.11 Vale-transporte.....	33
3.12 Salário-família.....	33
3.13 Fiscalização do trabalho.....	33
3.14 Auxílio creche.....	34
3.15 Convenções e Acordos Coletivos.....	34
<b>4. ANÁLISE CRÍTICA DA LEI COMPLEMENTAR N.150/2015.....</b>	<b>36</b>
4.1 Reflexos advindos da regulamentação da Lei Complementar n.150/2015.....	36
4.2 Jornada de trabalho e horas extras.....	36
4.3 Compensação de jornada.....	37
4.4 Regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso.....	37
4.5 FGTS, Multa Compensatória e Seguro Desemprego.....	38
4.6 Simples doméstico.....	39
4.7 Arguição de provas.....	41
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>44</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>46</b>

## INTRODUÇÃO

O trabalho doméstico no Brasil apresenta diversas características peculiares em relação aos outros trabalhadores, tendo um tratamento legal diferenciado por parte do ordenamento jurídico, sob o argumento de que o trabalho é executado no âmbito residencial. O objetivo inicial dessa pesquisa é fazer uma análise histórica do trabalho doméstico no Brasil, elencando suas características à luz das relações de poder entre o empregado e o empregador e como as relações de trabalho chegaram à legislação atual.

Ressalta-se que, por serem os empregados domésticos uma classe trabalhadora distinta das outras, recebendo historicamente um tratamento diferenciado das demais, invariavelmente houve exclusão e discriminação da classe, bem como a restrição de direitos. O presente trabalho analisará os direitos e as diferenças entre o empregado doméstico e o empregado de uma forma geral, como por exemplo a finalidade não lucrativa e não inserida no conceito de estabelecimento empresarial.

Será abordado na sequência, a evolução histórica e jurídica dos direitos trabalhistas no Brasil, analisando os diplomas normativos pertinentes e que abrangem a categoria dos domésticos, desde o Decreto-Lei n. 3.078/41 (Dispõe sobre a locação dos empregados em serviço doméstico), a Lei n. 5.859/72 (Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico), a Emenda Constitucional n. 72/2013 (altera a redação do parágrafo único do art. 7º da CF/88 para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais), pelas inovações da Constituição Federal de 1988 e a Lei Complementar n. 150/2015 (Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico).

Nesse sentido, será dada atenção especial a Lei Complementar n.150/2015, que está em vigor atualmente, disciplinando e inovando as relações de trabalho do empregado doméstico; serão analisados os pontos positivos e negativos da nova lei, bem como suas

novas perspectivas. Será indagada também a efetividade da lei, se o trabalhador realmente consegue ter o seu direito respeitado.

Em seguida, esta pesquisa buscará analisar a arguição de provas, a inércia do legislador em não prever mecanismos de proteção ao empregado doméstico no sentido da produção de provas, sejam elas testemunhais ou materiais. Apesar de estar prevista (art.12 da Lei Complementar n. 150/2015) a obrigatoriedade do registro do horário de trabalho doméstico, sabe-se que muitas vezes não há esse registro na prática, ou que ele não corresponde exatamente à realidade do que foi trabalhado, circunstâncias que podem gerar grandes prejuízos ao trabalhador doméstico, principalmente no tocante às horas extras. Todavia, por se tratar de fato constitutivo do seu direito, não basta serem feitas meras alegações, é necessário que haja elementos probatórios que dê embasamento ao alegado.

## 1. O TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

As regulações dos direitos da relação empregatícia doméstica estavam previstas na Lei n. 5.859/1972. Contudo, no ano de 2015, esta lei que regulamentava o contrato de trabalho doméstico foi revogada pela Lei Complementar n. 150/2015, que surgiu para regulamentar alguns direitos previstos na Emenda Constitucional n. 72/2013, que estendeu aos empregados domésticos alguns direitos previstos no artigo 7º da Constituição Federal.

O conceito de empregado doméstico pode ser encontrado logo no artigo 1º da LC n. 150/2015:

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. <sup>1</sup>

Ressalta-se, que há diferença no tratamento dos empregados domésticos e os demais empregados amparados pelo artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas-CLT; isto porque o vínculo doméstico é peculiar, exigindo, além dos pressupostos caracterizadores da relação de emprego, que o trabalho seja realizado sem finalidade lucrativa e em âmbito residencial de pessoa ou família.

### 1.1 Empregado doméstico – pessoa física

Quanto aos requisitos, o primeiro ponto a elucidar é que o empregado doméstico deve ser necessariamente pessoa física.

---

<sup>1</sup>BRASIL. Lei complementar 150, de 1º de junho de 2015. **Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico.** 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: 14 maio 2016.

De acordo com os ensinamentos de Vólia Bonfim, deve ser analisado para quem o empregado trabalha e não apenas a atividade que exerce.<sup>2</sup> Desta forma, se uma empregada exerce a função de cozinheira, este fato por si só não a enquadra como doméstica, pois será necessário analisar quem é o seu empregador, pois se for uma pessoa jurídica, por exemplo, um hotel ou restaurante, será uma empregada celetista não doméstica.

Mesmo se o empregador é pessoa física, se em sua residência há atividade econômica e o empregado doméstico nela colabora, não será considerado doméstico, mas sim um empregado amparado por todos os direitos da CLT.<sup>3</sup>

O trabalho doméstico pode ser manual ou intelectual, especializado ou não especializado. Desta forma, convém destacar o entendimento de Orlando Gomes e Vólia Bonfim, respectivamente:

A natureza da função de empregado é imprestável para definir a qualidade de doméstico. Um cozinheiro pode servir tanto a uma residência particular como a uma casa de pasto. Um professor pode ensinar num estabelecimento público ou privado ou no âmbito residencial da família. Portanto, a natureza intelectual ou manual da atividade não exclui a qualidade do doméstico.<sup>4</sup>

É preciso lembrar que para ser doméstico basta trabalhar para empregador doméstico, independente da atividade que o empregado doméstico exerça, isto é, tanto faz se o trabalho é intelectual, manual ou especializado.<sup>5</sup>

Dessa maneira, o rol daqueles que se integram na referida categoria é meramente exemplificativo, podendo ser considerados empregados domésticos os cozinheiros, governantas, babás, cuidadores de idosos, lavadeiras, motoristas particulares, jardineiro, professor, piloto, entre outros, que exercem suas atividades em residência e desde que o empregador seja uma pessoa física que não explore atividade lucrativa.

---

<sup>2</sup>CASSAR, Bonfim Vólia. **Direito do Trabalho**. 10 ed rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2014. p. 338.

<sup>3</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p.977.

<sup>4</sup>GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p.101.

<sup>5</sup>CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 10 ed<sup>a</sup> rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2014. p. 338.

Existem prestadores de serviços em domicílio legalmente integrantes da categoria profissional diferenciada, que atuam em residência sem que isso lhes tire os direitos previstos em seus estatutos profissionais especiais, como é o caso dos *personal trainers*, massagistas, fisioterapeutas entre outros, conforme entende Luciano Martinez:

Não parece ser razoável atribuir a esses profissionais (normalmente autônomos o status de domésticos pelo simples fato de realizarem seu trabalho em ambiente residencial[...]. Nada impede, todavia que um integrante de categoria profissional regulamentada por lei aceite a proposta de ser empregado doméstico para realizar, entre outras atividades típicas do ambiente residencial.<sup>6</sup>

Desta forma, nem sempre que a atividade é realizada em âmbito residencial significa ser trabalho doméstico.

## 1.2 Natureza Contínua da prestação de serviço

No que se refere ao conceito de natureza contínua, por muito tempo haviam duas correntes interpretativas, a primeira derivada do artigo 1º da antiga Lei n. 5.859, que foi revogada pela LC n. 150/2015 que, por sua vez, traz em seu texto a mesma expressão “natureza contínua”; a segunda corrente derivou-se do artigo 3º da CLT, optando pela a expressão “natureza não eventual”. A primeira corrente entende que os critérios para análise do trabalho contínuo são os mesmos utilizados para o trabalho não eventual previsto na CLT, adotando a teoria da descontinuidade. Seus defensores, como Sergio Pinto Martins<sup>7</sup>, compreendem que seria considerado empregado doméstico tanto o empregado que trabalha semanalmente durante seis anos, como aquele que trabalha apenas determinado dia na semana durante os mesmos 6 anos, por exemplo.<sup>8</sup>

Assim, cabe ressaltar, que na época da criação da lei n. 5.859/72, os domésticos prestavam um serviço realmente ininterrupto, dando a ideia de continuidade, conforme menciona Luciano Martinez.

---

<sup>6</sup>MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p.174.

<sup>7</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: Atlas, 2001. p. 135.

<sup>8</sup>CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 10 ed rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2014. p. 340.

Essa corrente, mais reflexiva, considera que a palavra continua deve ser aplicada em seu contexto histórico, notadamente porque, na época em que foi publicada a lei dos domésticos estes não tinham direito ao repouso semanal remunerado, o que de certo modo, justificava a continuidade como característica de todo serviço realizado e favor das famílias.<sup>9</sup>

Nestes termos, a doutrina e a jurisprudência majoritária adotam a perspectiva de que o trabalho prestado apenas uma vez por semana para tomador doméstico não configura vínculo de emprego, pois não é um serviço contínuo. E, conforme consolidado na jurisprudência, a prestação de três ou mais dias de trabalho na semana, por várias semanas configura trabalho contínuo acarretando, conseqüentemente, o vínculo empregatício:

VÍNCULO DE EMPREGO – CARACTERIZAÇÃO. A teor do artigo 1º da lei nº 5.859/72, constitui elemento indispensável à configuração do vínculo de emprego doméstico, a continuidade na prestação dos serviços. Assim, sendo incontroverso que a Reclamante somente trabalhava duas vezes por semana para a Reclamada, não há como reconhecer-lhe o vínculo empregatício. Ademais, esta Corte já vem decidindo no caso de que diarista doméstica, que labora apenas uma ou duas vezes por semana em residência, não se vislumbra o vínculo de emprego, mas apenas prestação de serviços, que, inclusive seria paga após o dia de trabalho. Recurso de revista não conhecido (RR-149500-77.2004.5.01.0025, Relator Ministro: Renato Lacerda Paiva, 2º, Turma DEJT08.10.2010).

Todavia, com a promulgação da Lei Complementar n. 150/2015, a discussão a respeito da análise do requisito da continuidade foi finalmente encerrada, pois nos termos do seu artigo 1º, supramencionado, o legislador optou por aplicar a referida lei apenas aos empregados que laboram período superior a 2 dias por semana, excluindo do rol os empregados eventuais, as chamadas diaristas.

### 1.3 Prestação de serviço para pessoa física ou família – Empregador doméstico

---

<sup>9</sup>MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 171.

De acordo com a doutrina de Luciano Martinez “*somente pessoas físicas ou agrupamento familiar de pessoas físicas, unidas por laços de parentesco ou de afinidade, podem contratar empregados domésticos*”.<sup>10</sup>

Portanto, não podem ser considerados empregadores domésticos as pessoas jurídicas, os profissionais liberais, nem entes jurídicos especiais sem personalidade formal, como é o caso dos condomínios.

Ademais, segundo Vólia Bonfim, em casos de promiscuidade no contrato de trabalho deve ser aplicado a norma mais favorável ao trabalhador doméstico:

Havendo conflitos de leis a serem aplicadas ao mesmo trabalhador, deve-se aplicadas ao mesmo trabalhador, deve-se optar pelo princípio da norma mais favorável, que contagia todo o contrato. Este teoria e a adotada pela jurisprudência majoritária.<sup>11</sup>

Portanto, tal entendimento adota-se apenas no caso em que o tomador de serviços seja apenas pessoa física ou família, pois, nos casos em que os tomadores forem distintos, ou seja, pessoa física e pessoa jurídica ao mesmo tempo, o contrato de trabalho doméstico não se desnatura, formando-se outro distinto com a pessoa jurídica.<sup>12</sup>

Nos casos em que o serviço doméstico é prestado para uma família, o real empregador do doméstico será a própria família, portanto, todos os membros capazes da família que tomam serviço do empregado doméstico são considerados empregadores, sendo qualquer um desses membros capazes responsável pela assinatura da CTPS.

Segundo Vólia Bonfim, “*o conceito de família deve ser entendido como reunião espontânea de pessoas para habitação em conjunto*”<sup>13</sup>, independente se há vínculo de parentesco entre elas, tornando possível equiparar à um empregador doméstico os amigos que vivem em uma mesma residência.

---

<sup>10</sup>MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p.173 .

<sup>11</sup>CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 10 ed rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2014. p. 346.

<sup>12</sup>MAGANO, Otavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. Direito Individual do Trabalho. 3 ed. São Paulo: LTr, 1992. p.127.

<sup>13</sup>CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 10 ed rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2014. p. 346.

Nesse sentido, é certo afirmar que mesmo apenas um dos membros da família arque com o salário da doméstica, todos os membros são solidariamente responsáveis pelas verbas trabalhistas. Nesse sentido é a doutrina de Vólia Bonfim:

Todos os membros maiores e capazes da família são coempregadores domésticos e respondem solidariamente pelos encargos trabalhistas, mesmo aqueles que não trabalham.<sup>14</sup>

Cabe destacar que é possível o consórcio de empregador doméstico, neste caso duas ou mais famílias distintas contratam a mesma empregada doméstica para dividirem a prestação laboral, bem como os encargos trabalhistas. Neste caso cada família terá autonomia para comandar os serviços.<sup>15</sup>

Portanto, compreende-se empregador doméstico a pessoa ou família que, sem finalidade lucrativa, admite empregado doméstico para lhe prestar serviços de natureza contínua no seu âmbito residencial, conforme a definição disposta no art. 14, inciso II, da Lei n. 8.213/1991.

#### 1.4 Atividade de natureza não lucrativa

A característica da “atividade sem fins lucrativos” vincula-se à pretensão do legislador em deixar claro que o trabalho prestado pelo empregado doméstico não pode ter objetivo de produzir resultados econômicos, ou seja, lucro para o patrão, uma vez que tal labor se restringe ao atendimento dos interesses da pessoa física ou da família que o emprega.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup>CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 10 ed rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2014. p. 347.

<sup>15</sup>CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 10 ed rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2014. p. 347.

<sup>16</sup>MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 3. Ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p.174.

A característica de “atividade sem fins lucrativos” deve ser analisada sob a ótica do tomador de serviços e não do seu prestador.<sup>17</sup>

A Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 7º alínea “a”, prevê como requisito de serviços de natureza não econômica:

Aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam **serviços de natureza não-econômica** à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.<sup>18</sup>

Para Mozart Victor Russomano, o legislador peca ao utilizar o termo “de natureza não-econômica”, pois, todas as atividades são de natureza econômica, algumas com fins lucrativos como industriais, sociedades comerciais, bancos e etc., e outras sem fins lucrativos, como no caso das cooperativas e entidades filantrópicas:

Toda e qualquer atividade que crie bens e serviços é **econômica**. Nesse sentido próprio, o empregado doméstico presta serviços de natureza econômica, embora **não lucrativos**. [...] a característica do serviço doméstico é que o trabalho empregado não se dirige a fins lucrativos.<sup>19</sup>

Desse modo, no tange ao requisito da finalidade não lucrativa se faz válida a interpretação no sentido de que tal requisito diz a respeito ao empregador doméstico<sup>20</sup>; isto porque os empregados trabalham com o fim de receber salário, o que, aliás, não é lucro.

Nesse contexto, surgem duas correntes controversas: para alguns, como Amauri Mascaro<sup>21</sup>, Vitor Russomano<sup>22</sup>, Godinho<sup>23</sup> e outros, o disposto na alínea “a” do artigo 7º Da CLT prevalece, o que significa que qualquer atividade econômica, até mesmo as que não visam fins lucrativos descaracterizaria atividade doméstica.

---

<sup>17</sup>CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 10 ed. Ver., atual e ampl. São Paulo: Método, 2014. p. 349.

<sup>18</sup>SARAIVA, Renato; MANFREDINI, Aryanna; TONASSI, Rafael. **Consolidação das leis do Trabalho**. 13 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 116.

<sup>19</sup>RUSSOMANO, Mozart Vitor. **Curso de direito do trabalho**. 7 ed. Curitiba: Juruá, 1999. p. 285.

<sup>20</sup>DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 368.

<sup>21</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do Direito do Trabalho**. 27ed. São Paulo: Ltr, 2001. p. 270.

<sup>22</sup>RUSSOMANO, Mozart Vitor. **Curso de direito do trabalho**. 7 ed. Curitiba: Juruá, 1999. p. 285.

<sup>23</sup>DELGADO. Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2003. p. 369.

Em contrapartida, Arnaldo Sussekind<sup>24</sup>, Alicie Monteiro<sup>25</sup>, Valentin Carrion<sup>26</sup>, Vólia Bonfim<sup>27</sup> e outros entendem que prevaleceria o disposto na lei dos empregados domésticos, Lei n. 5.859/72, ou seja, o empregador doméstico pode colocar seu empregado para desempenhar atividade econômica, desde que estas não sejam lucrativas, como por exemplo, trabalhar em uma associação beneficente, pois conforme Orlando Gomes “ trata-se de atividade de mero consumo, e não produtiva”.<sup>28</sup>

Essa controvérsia se encerra com a LC n.150/2015, pois esta traz a expressão de “atividade não lucrativa”, sem fazer menção ao termo “natureza não econômica” previsto no artigo 7º, a, da CLT, desta forma o entendimento que prevalece é o previsto pela segunda corrente.

Caso o empregado doméstico receba ordens para exercer atividade econômica que vise produção de lucros, o contrato de trabalho sofrerá alteração. Portanto, a partir do momento em que ocorre o desvirtuamento, será iniciado um novo ajuste de emprego, podendo ser considerado empregado urbano ou rural, a depender da atividade desenvolvida, deixando de existir o contrato de trabalho doméstico.<sup>29</sup>

### 1.5 Âmbito residencial

Para caracterizar o vínculo empregatício doméstico é preciso ainda que a prestação de serviços se dê em âmbito residencial.

É importante frisar que o âmbito residencial não é necessariamente a residência do empregador, já que uma pessoa pode ter várias residências e ainda pode ocorrer de o serviço ser prestado fora do âmbito residencial, mas voltado para o serviço da família, como por exemplo, o motorista particular e o marinheiro de iate particular, que não

---

<sup>24</sup>SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar,1999. p. 152.

<sup>25</sup>BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 340.

<sup>26</sup>CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 28 ed., atualizado por Eduardo Carrion, São Paulo: Saraiva, 2003, p. 45.

<sup>27</sup>CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 10 ed rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2014.p. 350.

<sup>28</sup>GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élon.**Curso de Direito do Trabalho**.19 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012, p.104.

<sup>29</sup>MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p.174.

laboram dentro da residência, e, contudo, suas atividades se revertem em favor do núcleo familiar.<sup>30</sup>

No mesmo sentido está a doutrina de Luciano Martinez:

No que diz respeito à área territorial de atuação, é importante acrescentar que o trabalho doméstico não se restringe ao interior da residência de pessoa ou de família. [...] Entende-se como “âmbito residencial” a esfera, o campo, por onde se estendem as atividades familiares, sem que elas necessariamente estejam restritas ao interior das casas residenciais.<sup>31</sup>

Existem alguns prestadores de serviços em domicílio integrantes da categoria de profissionais diferenciados que serão amparados pelos seus estatutos especiais, não devendo ser considerados empregado doméstico pelo simples fato de realizarem seu trabalho em ambiente residencial, que são os casos dos fisioterapeutas e terapeutas ocupacionais (DL n.938/96) e *personal trainers* (Lei n.9.696/98), entre outros.<sup>32</sup>

Embora não haja qualquer impedimento para que este profissional diferenciado aceite e ajuste um contrato de labor em condições de empregado doméstico, a presunção é de inexistência de serviços domésticos, cabendo a prova àquele que alegar ajuste especial de contrato de trabalho em condições de empregado doméstico.

Destarte, conclui-se que as relações de emprego doméstico exigem alguns elementos fáticos e jurídicos, dentre eles alguns comuns a qualquer empregado celetista, que são: empregado pessoa física, pessoalidade, onerosidade, subordinação e continuidade; bem como exigem alguns elementos especiais, próprios da relação empregatícia doméstica, que são: finalidade não lucrativa dos serviços, a prestação de serviços apenas para pessoa física ou família, realização dos serviços em função do âmbito residencial ou em função da família.

---

<sup>30</sup>MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p.173.

<sup>31</sup>MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p.173.

<sup>32</sup>MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p.173

## 2. A EVOLUÇÃO JURÍDICA DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL

### 2.1 Contexto histórico – ausência de leis específicas

No Brasil, o trabalho doméstico começou a surgir no período da colonização portuguesa, com o trabalho escravo, os portugueses traziam escravas mulheres, que ficavam encarregadas da organização de lares, alimentando os filhos e as famílias dos senhores que as compravam.<sup>33</sup>

Neste momento, não havia ainda proteção ao trabalho doméstico, e durante séculos o serviço doméstico permaneceu nesses moldes, carecendo do amparo de uma legislação protetiva específica, sem que houvesse o mínimo respeito aos direitos humanos da categoria ou alguma forma de proteção ao trabalho.

Diante da ausência de lei específica, foi utilizado subsidiariamente o Código Civil de 1916<sup>34</sup>, que regulamentava as relações trabalhistas, como sendo uma relação de “locação de serviço”.<sup>35</sup>

### 2.2 Leis específicas

Em 1923, no âmbito do antigo Distrito Federal, na capital do Rio de Janeiro, foi instituído o Decreto nº 16.107<sup>36</sup>, que regulamentou a locação dos serviços domésticos, passando a elencar em seu artigo 2º aqueles que seriam considerados locadores de serviços domésticos, como por exemplo, cozinheiros, ajudantes, arrumadores, copeiros, jardineiros, lavadeiras entre outros.<sup>37</sup>

---

<sup>33</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 03.

<sup>34</sup>BRASIL. Lei 3.071/16. **Código Civil de 1916**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L3071.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm)>. Acesso em: 21 maio 2016.

<sup>35</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 03.

<sup>36</sup>BRASIL. **Decreto nº 16.107/23**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16107-30-julho-1923-526605-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 21 maio 2016.

<sup>37</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 03.

No ano de 1941, foi editado o Decreto nº 3.078<sup>38</sup>, que regulamentou a locação de serviços dos empregados domésticos pela primeira vez em âmbito nacional. O referido diploma tinha o intuito de conferir alguns direitos à categoria; contudo, em seu artigo 15, previa a necessidade de regulamentação no prazo de 90 dias para sua eficácia, o que, segundo Mauricio Godinho, não foi feito.<sup>39</sup>

A professora Alice Monteiro Barros<sup>40</sup> traz algumas divergências acerca da vigência do diploma em questão:

Havia quem entendesse que o referido diploma legal não entrara em vigor, à falta de regulamentação (J. Antero de Carvalho. *Direito e Jurisprudência do Trabalho* p.92); outros (Mozart Victor Russomano) sustentavam a sua autoexecutoriedade no que fosse possível, e, finalmente, havia os que o consideravam revogado pela CLT e legislação complementar (Arnaldo Sussekind e Evaristo de Moraes Filho. *Temas atuais de Trabalho e Previdência*. São Paulo: LTr. editora. 1976, p40).

Por outro lado, embora o decreto não fosse autoaplicável, sendo passivo de regulamentação, determinados direitos nele conferido, tais como, assinatura na CTPS, pontualidade nos pagamentos dos salários, tratar com a urbanidade o empregado, respeitando-lhe a honra e a integridade e assegurar as condições higiênicas de alimentação e habitação quando tais utilidades lhe sejam devidas. Assim, esses direitos já estavam claros o suficiente, não necessitando de regulamentação.<sup>41</sup>

Em maio de 1943, foi publicado o Decreto-Lei nº 5.452, que aprovava a Consolidação das Leis trabalhistas, a chamada CLT, que tem vigência até hoje no ordenamento jurídico brasileiro.<sup>42</sup>

Com a vinda da **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, a situação permaneceu praticamente a mesma, pois a CLT excluiu de forma taxativa os empregados

---

<sup>38</sup>BRASIL. **Decreto 3.078/41.** Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=18953>>. Acesso em: 21 mai 2016.

<sup>39</sup>DELGADO. Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 372.

<sup>40</sup>BARROS. Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009.p 339.

<sup>41</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 03.

<sup>42</sup>BRASIL. **Decreto 5.452/43.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 21 mai 2016.

domésticos de seu amparo legal, mesmo que esses empregados participassem de uma relação de emprego, conforme o artigo 7º, alínea “a”, do referido diploma legal:

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, **não se aplicam**: a: **Aos empregados domésticos**, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.<sup>43</sup>

A Consolidação das Leis trabalhistas pode ser considerada o primeiro diploma legal que excluiu a aplicabilidade das leis consolidadas no âmbito da categoria doméstica, quando optou por afastar expressamente o trabalhador doméstico de seu rol protetivo, em seu artigo 7º, alínea “a”, deixando de fazer qualquer menção no que tange a regulamentação dos direitos relativos aos empregados domésticos.

Nessa época, abriu-se uma discussão questionando a revogação do Decreto-Lei n. 3.078 pela alínea “a” do artigo 7º da CLT. Contudo, a CLT nem sequer tratou das questões nele contidas, portanto não há o que se falar em revogação, pois não há referência aos direitos do empregado doméstico.<sup>44</sup>

Apesar do entendimento jurisprudencial dominante em sentido contrário, o referido Decreto não estava revogado pela CLT, mas apenas deixando de estender à categoria as normas consolidadas.<sup>45</sup>

No início do ano de 1949, foi promulgada a lei n. 605/1949<sup>46</sup>, que versava sobre o descanso semanal remunerado. A alínea “a” do artigo 5º da referida lei excluiu expressamente os empregados domésticos do rol de seus beneficiados.<sup>47</sup>

No âmbito do Estado de São Paulo, foi aprovado o regulamento da Secção de Registro dos Empregados Domésticos, do Departamento de Investigações, pelo decreto

---

<sup>43</sup>SARAIVA, Renato; MANFREDINI, Aryanna; TONASSI, Rafael. **Consolidação das leis do Trabalho**. 13 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p.116.

<sup>44</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 03.

<sup>45</sup>BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 268.

<sup>46</sup>BRASIL. **Lei nº 605/49**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L0605.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm)>. Acesso em: 22 maio 2016.

<sup>47</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 04.

estadual n. 19.216/50<sup>48</sup>. O referido decreto tinha o intuito de identificar o empregado doméstico e verificar seus antecedentes, prevendo ainda em seu artigo 5º a impressão dos dispositivos referentes aos direitos e deveres dos empregados e empregadores domésticos na CTPS, conforme exigia o artigo 12, do Decreto n. 3.078/41.<sup>49</sup>

Em 1956, a Lei n. 2.757/1956<sup>50</sup>, excluiu das disposições da alínea “a” do artigo 7º da CLT e do artigo 1º do Decreto n. 3.078/41 “*os empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais*”<sup>51</sup>, desde que estes trabalhem na administração do edifício e não de cada condômino em particular. A exclusão se deu em razão dessas pessoas serem empregadas pelo próprio condomínio e não pelos proprietários individuais de cada unidade do condomínio, devendo ser empregados comuns e conseqüentemente regidos pela CLT.<sup>52</sup>

O Estatuto do Trabalhador Rural, lei n. 4.214/1963<sup>53</sup>, em seu artigo 8º também excluiu os empregados domésticos do seu rol protetivo.

Por outro lado, em 1960, a lei n. 3.807/1960<sup>54</sup>, em seu artigo 161, previu que o empregado doméstico poderia se associar como segurado facultativo à Previdência Social.

A situação do empregado doméstico só foi resolvida no ano de 1972, quando publicada uma lei específica para os empregados, qual seja, a lei n. 5.859/1972.<sup>55</sup> Conforme Mauricio Godinho Delgado, foi neste momento que a categoria passou a adquirir um mínimo de cidadania jurídica, tendo a possibilidade de gozar de alguns poucos e limitados direitos sociais. A lei não só especificou alguns direitos trabalhistas,

---

<sup>48</sup>BRASIL. **Decreto Estadual 19.216/50.** Disponível em: <<http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/1950/decreto-19216-02.03.1950.html>>. Acesso em: 22 maio 2016.

<sup>49</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico.** 11 ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 04.

<sup>50</sup>BRASIL. **Lei 2.757/1956.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L2757.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L2757.htm)>. Acesso em: 22 maio 2016.

<sup>51</sup>BRASIL. **Lei 3.807/60.** Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1960/3807.htm>>. Acesso em: 28 set 2015.

<sup>52</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico.** 11 ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 04.

<sup>53</sup>BRASIL. **Lei 4.214/63.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1950-1969/L4214.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4214.htm)>. Acesso em: 22 maio 2016.

<sup>54</sup>BRASIL. **Lei 3.807/60.** Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1960/3807.htm>>. Acesso em: 22 maio 2016.

<sup>55</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico.** 11 ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 04.

mas também incluiu o empregado doméstico como segurado obrigatório da Previdência Social, designando o custeio por parte do empregado e do empregador.<sup>56</sup>

A Lei n. 5.859/72, em seu artigo 7º, exigia a sua regulamentação no prazo de 90 dias. Neste quadro, foi regulamentada pelo decreto n. 71.885/73<sup>57</sup>, que, em seu texto, determinou que se aplicasse ao empregado doméstico o capítulo celetista referente às férias.<sup>58</sup>

Em 1984, a lei n. 7.195/84, tratou da responsabilidade civil das agências de empregados domésticos. Logo em seu artigo 1º previu a responsabilidade civil das agências no caso de ilícitos praticados por seus empregados domésticos no exercício de sua atividade, bem como a reparação ao empregador de qualquer dano causado pelo empregado, no período de um ano. As determinações da referida lei são positivas, fazendo com que a agência selecione corretamente o doméstico e se responsabilize por isto.<sup>59</sup> Nesse mesmo sentido é o julgado:

JUIZADO ESPECIAL. DIREITO DO CONSUMIDOR. AGÊNCIAS DE EMPREGADOS DOMÉSTICOS. RESPONSABILIDADE CIVIL. DEVER DE REPARAÇÃO PELOS DANOS CAUSADOS POR ESSES EMPREGADOS NO EXERCÍCIO DE SUA ATIVIDADE. ART. 1º DA LEI Nº 7.195/84. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. REVELADA AINDA A CULPA IN ELEGENDO. AUSÊNCIA DE PROVA DE INVESTIGAÇÃO JUNTO AOS ANTIGOS EMPREGADORES OU DAS REFERÊNCIAS QUE ABONASSEM A BOA CONDUTA DO EMPREGADO. DANO MORAL. SUBTRAÇÃO DE JÓIAS E OUTROS PERTENCES PESSOAIS. PREJUÍZO IMATERIAL CONFIGURADO. VALOR RAZOÁVEL E PROPORCIONAL. RECURSO CONHECIDO E DESPROVIDO. 1. Sentença mantida pelos próprios fundamentos. Recurso conhecido e desprovido. Custas e honorários advocatícios, fixados em 10% sobre o valor da causa, pelo recorrente. 2. Julgamento na forma do art. 46 da Lei no. 9.099/95.<sup>60</sup>

Em 1987, com o Decreto n. 95.247<sup>61</sup> foi estendido ao empregado doméstico o direito ao vale-transporte.

---

<sup>56</sup>DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 372.

<sup>57</sup>BRASIL. **Decreto 71.885/73**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-71885-9-marco-1973-420205-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 22 maio 2016.

<sup>58</sup>DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 372.

<sup>59</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 05

<sup>60</sup>TJ-DF - ACJ: 20150610012975, Relator: LUÍS GUSTAVO B. DE OLIVEIRA, Data de Julgamento: 18/09/2015, 1ª Turma Recursal dos Juizados Especiais do Distrito Federal, Data de Publicação: Publicado no DJE : 23/09/2015 . Pág.: 237).

<sup>61</sup>BRASIL. **Decreto 95.247/87**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1980-1987/decreto-95247-17-novembro-1987-445652-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 22 maio 2016.

Logo depois, com o advento da Constituição Federal de 1988, houve uma efetiva mudança na vida dos empregados domésticos, sendo este considerado um momento de vitória na história da categoria, pois o artigo 7º, parágrafo único da Carta Magna contemplou um extenso rol de direitos, se comparados com os já então garantidos.

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.<sup>62</sup>

Os incisos acima mencionados tratam, respectivamente, do salário mínimo, irredutibilidade salarial, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais, licença à gestante, licença paternidade, aviso prévio e aposentadoria.

No momento da promulgação do dispositivo em questão na Constituição, criticou-se a inclusão do empregado doméstico no texto constitucional, sob a alegação de que estaria sendo privilegiada uma categoria particular, e que isto deveria ficar a cargo de uma lei ordinária e não da Constituição Federal. Porém outros doutrinadores, assim como o Ilustre Sergio Pinto Martins, já entendem o caráter deliberativo do constituinte ao afirmar que “*mostra-se que houve um intuito deliberado do constituinte no sentido de passar a assegurar na Constituição direitos trabalhistas aos empregados domésticos*”.<sup>63</sup>

Em 2000, o Decreto n. 3.361/2000<sup>64</sup> concedeu ao empregado doméstico o direito de ser inserido no Fundo de Garantia, por um ato voluntário do empregador, sendo este ato irretratável, e conseqüentemente, o direito ao seguro desemprego, em caso de dispensa sem justa causa.<sup>65</sup>

No ano de 2006, com a lei n. 11.324/2006<sup>66</sup>, estendeu-se aos empregados domésticos o direito ao descanso semanal remunerado, 30 dias de férias, garantia de

---

<sup>62</sup>BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. In: Vade Mecum Saraiva. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

<sup>63</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 05.

<sup>64</sup>BRASIL. **Decreto 3.361/2000**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3361.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3361.htm)>. Acesso em: 22 maio 2016.

<sup>65</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29 ed. Saraiva: São Paulo, 2014. p. 978.

<sup>66</sup>BRASIL. **Lei 11.324/2006**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/111324.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111324.htm)>. Acesso em: 22 maio 2016.

emprego à gestante, desde a gravidez, até cinco meses após parto, entre outros direitos, e vedou-se os descontos no salário dos empregados, inclusive os de habitação.<sup>67</sup>

### 2.3 Legislação em âmbito internacional

Em setembro de 2013, entrou em vigor a Convenção n.189 da Organização Internacional do Trabalho<sup>68</sup>, que visava a implementação de trabalho decente para os domésticos, bem como a Recomendação n. 201/2011<sup>69</sup>, ambas aprovadas na 100ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada no período de 1 a 17 de junho de 2011.

Os referidos diplomas trazem em seu bojo regras de equiparação dos direitos dos domésticos aos demais trabalhadores, nos moldes de seu artigo 8º, mesmo que este ainda não esteja internalizado ao ordenamento pátrio

Ainda, a Convenção n. 189 da OIT, conceitua o empregador doméstico como aquele que trabalha em domicílio ou para o domicílio, diferenciando o mesmo do trabalhador eventual, e assegura a igualdade de tratamento entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores em relação a jornada de trabalho, férias, horas extras, compensação, etc.<sup>70</sup>

É preciso destacar que o Brasil, sendo Estado Membro da OIT, deve se submeter às Convenções adotadas pelas CIT's.

### 2.4 Projeto de emenda constitucional nº 66 de 2012

---

<sup>67</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29 ed. Saraiva: São Paulo, 2014. p. 979.

<sup>68</sup>Convenção **OIT 189/2011**. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho\\_domestico\\_nota\\_5\\_565.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domestico_nota_5_565.pdf)>. Acesso em: 22 maio 2016.

<sup>69</sup>Recomendação **OIT 201/2011**. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho\\_domestico\\_nota\\_5\\_565.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domestico_nota_5_565.pdf)>. Acesso em: 22 maio 2016.

<sup>70</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29 ed. Saraiva: São Paulo, 2014. p. 981.

Em resposta à um contexto histórico de lutas, bem como as exigências internacionais, surgiu um Projeto de Emenda Constitucional, a chamada PEC n. 66/2012<sup>71</sup>, n. 478/2010 na Câmara dos Deputados, que tinha o intuito de revogar o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, estabelecendo a igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e demais trabalhadores urbanos e rurais.

Desta forma, diante de um cenário de muitas lutas pela conquista da igualdade de direitos e reconhecimento profissional, no dia 02 de abril 2013, a PEC (Projeto de Emenda à Constituição) n. 66/2012 foi aprovada e as Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal promulgaram a seguinte emenda ao texto constitucional:

Artigo único. O parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

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

Após longa trajetória em busca de direitos e melhores condições, o trabalho doméstico “avança” adquirindo novos direitos.

---

<sup>71</sup>BRASIL. **Projeto de Emenda à Constituição nº 66/2012**. Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/109761>>. Acesso em: 22 maio 2016.

<sup>72</sup>BRASIL. **Emenda Constitucional 72/2013**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm)>. Acesso em: 22 maio 2016.

### 3. ALTERAÇÕES DA LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015

#### 3.1 Alterações na legislação trabalhista

No dia 2 de junho de 2015 foi publicada a Lei Complementar n. 150/2015, entrando em vigor na mesma data, que alterou a legislação trabalhista, trazendo uma série de inovações, como, por exemplo, o critério de definição de vínculo empregatício: para se caracterizar ou não esse vínculo, é necessário que o empregado doméstico trabalhe por mais de dois dias por semana – essa era uma problemática que pairou por muito tempo nos tribunais e na doutrina, mas com esse novo dispositivo legal, agora pode-se definir que só é considerado empregado doméstico aquele que trabalha a partir de 3 vezes na semana. A regulamentação desse critério possibilitou uma segurança jurídica principalmente para os tomadores de serviços, que necessitam do serviço de uma diarista, já que não existia um consenso na quantidade de dias na semana que geraria vínculo empregatício.

O grande avanço da LC n. 150/2015 é que foram reconhecidos expressamente os direitos trabalhistas do empregado doméstico, igualando-os, com algumas condições às outras classes de trabalhadores. Esse é um aspecto positivo de acabar com uma discriminação que por muito tempo perdurou sobre os empregados domésticos.

Com a publicação da LC 150/2015, todos os direitos pendentes de regulamentação foram regulamentados, com exceção do auxílio-creche, que depende de acordo coletivo ou convenção.

Uma outra situação existente é a relação entre o empregador doméstico e o empregador pessoa física e do empregador pessoa jurídica: “a CLT foi composta por normas cuja finalidade é proteger o trabalhador da exploração que uma negociação do capital-trabalho propicia”<sup>73</sup>, bem diferente da relação do trabalho doméstico, que por sua vez não gera lucro para seu empregador.

---

<sup>73</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29 ed. Saraiva: São Paulo, 2014. p. 982.

Por isto, os empregadores domésticos não são amparados pela CLT, sendo-lhe estendidos apenas os direitos previstos na Constituição Federal. Em um contexto de justiça social, os direitos domésticos ampliados deverão ser suportados pelos seus empregadores.

### 3.2 Jornada de trabalho e horas extraordinárias

A LC n.150/2015, no que se refere à jornada de trabalho, manteve a redação da EC n.72/2013, que continuará sendo de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) hora semanais.

Um dos grandes problemas do trabalhador doméstico, no que tange ao controle da jornada de trabalho, é o seu controle de ponto, uma vez que o trabalho se realiza em residência, impedindo o controle estrito da jornada, pois o tempo de trabalho pode se confundir com o tempo de descanso.

O controle de ponto é dificultoso tanto para o empregado quanto para o empregador: um patrão que trabalha fora da residência não saberá quanto tempo exatamente seu empregado está laborando ou descansando, não havendo como efetuar controle de jornada. Do mesmo modo, é difícil para o empregado doméstico respeitar exatamente a extensão correta de sua jornada.

Cumprе esclarecer, ainda, que as horas não trabalhadas, feriados, domingos, tempo de repouso, inclusive as férias em que o empregado doméstico repousar no local do trabalho, não serão consideradas horas trabalhadas.

Uma novidade trazida pela LC n.150/2015, visando que o empregador mantenha a continuidade do serviço é a realização de uma contratação de mais de um empregado doméstico em jornada de 12x36 (doze horas seguidas de trabalho por 36 horas ininterruptas de descanso), pois agora se torna possível a sua instituição no âmbito doméstico, mediante realização de acordo escrito entre empregado e empregador doméstico, não necessitando de acordo ou convenção coletiva.

Outra inovação trazida pela LC n.150/2015 é a possibilidade de jornada de trabalho em regime parcial, cuja duração é de no máximo 25 (vinte e cinco) horas semanais e 6 (seis) diárias. Neste caso, o que difere do previsto na CLT, é que o empregado poderá fazer 1 hora extraordinária por dia, desde que tenha acordo escrito entre empregado e empregador, percebendo salário proporcional a jornada trabalhada.

### 3.3 Domingos e feriados

A LC n.150/2015 assegura ao trabalhador o repouso semanal remunerado do empregado doméstico, que será dado preferencialmente aos domingos, além disso, os empregados domésticos não deverão trabalhar nos feriados.

Caso o empregado doméstico labore aos domingos e feriados, a remuneração deverá ser paga em dobro, sem prejuízo da remuneração do repouso semanal.

### 3.4 Viagens

A LC n. 150/2015 inova em seu artigo 11º, que prevê que em casos de prestação de serviços do empregado doméstico em viagem com o empregador, somente serão computadas como horas trabalhadas as efetivamente laboradas: para tanto, é preciso que o empregado aceite viajar mediante acordo escrito com o empregador.

Neste caso o empregador deverá pagar uma remuneração por hora trabalhada na viagem no mínimo 25% superior ao valor da hora normal.

### 3.5 Intervalos interjornada e intrajornada

Antes da publicação da LC n. 150/2015 não existia previsão legal quanto aos intervalos intrajornadas. Com o advento da lei os intervalos intrajornada deverão ser de no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas – todavia, havendo acordo escrito entre empregado e empregador, este intervalo poderá ser reduzido para 30 minutos.

Caso o empregado resida no local de trabalho a jornada intrajornada poderá ser dividida em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha no mínimo 1 (uma) hora, não ultrapassando o limite de 4 (quatro) horas diárias.

Já o intervalo interjornada, aquele compreendido entre um dia de trabalho e outro, não poderá ser menor que 11 horas consecutivas.

### 3.6 Hora noturna

No que se refere ao adicional noturno, a lei manteve as mesmas disposições previstas na CLT para o trabalhador urbano, ou seja, para o empregado doméstico o horário noturno será de 22h00 às 5h00 do dia seguinte, a hora de trabalho terá duração de 52 minutos e 30 segundos e o seu adicional será de 20% sobre o valor da hora diurna.

### 3.7 Contrato por prazo determinado

Com a publicação da LC n. 150/2015, tornou-se possível a contratação de empregado doméstico por meio de contrato por prazo determinado. Porém, essa possibilidade ficou limitada em duas hipóteses, quais sejam: a) contrato de experiência; e b) contrato temporário.

No caso de contrato de experiência o prazo máximo é de 90 (noventa) dias, sendo possível uma única prorrogação. Já no contrato temporário, para suprir a necessidade familiar de natureza transitória ou para substituir outro empregado doméstico que esteja com seu contrato de trabalho interrompido ou suspenso (prazo máximo de 2 (dois) anos.

### 3.8 Férias

O direito a 30 dias de férias após o período de 12 meses trabalhados já era garantido ao trabalhador doméstico, isto antes mesmo da EC n. 72/2013. A alteração se deu em virtude da possibilidade de o empregador doméstico dividir em até 2 períodos, sendo que pelo menos um deles deverá ter 14 dias corridos.

O empregado doméstico poderá converter 1/3 de suas férias em abono pecuniário, sendo este um direito potestativo do empregado: não poderá o empregador doméstico se recusar a comprar.

A LC n.150/2015, assegura o empregado doméstico que reside na casa do patrão a permanecer na residência mesmo estando de férias, o que não é aconselhável, haja vista a finalidade das férias.

Além disso, tal direito oferece risco de prejuízo a saúde e descanso do próprio empregado, pois parece ser praticamente impossível o empregado doméstico no gozo de suas férias permanecer na casa do seu empregador e não realizar nenhuma atividade de labor.

### 3.9 Dispensa por justa causa

A LC n. 150/2015 afastou a aplicação dos artigos 482 e 483 da CLT no contrato de trabalho doméstico, prevendo em seu artigo 27 um rol taxativo de motivos para dispensa por justa causa e rescisão indireta, considerando justa causa: submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado; prática de ato de improbidade; incontinência de conduta ou mau procedimento; condenação criminal do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; desídia no desempenho das respectivas funções; embriaguez habitual ou em serviço; ato de indisciplina ou de insubordinação; abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 (trinta) dias corridos; ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas em serviço contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador doméstico ou sua família, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; prática constante de jogos de azar.<sup>74</sup>

---

<sup>74</sup> BRASIL. **Lei 150/2015**. 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: 22 maio 2016.

Outra inovação trazida pela LC 150/2015 é a indenização em casos de demissão sem justa causa, dando ao empregado doméstico o direito a multa de 40% sobre os depósitos do FGTS.

Entretanto, para os empregados domésticos, a multa rescisória de 40% deverá ser recolhida todo mês, ao longo da vigência de contrato de trabalho, pelo empregador.

### 3.10 Descontos no salário

No que tange aos descontos salariais do empregado, a LC n.150/2015 manteve a mesma regra prevista na antiga lei dos domésticos, ou seja, não serão permitidos descontos por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene, moradia.

Todavia, no que diz respeito à moradia, a LC n.150/2015 possibilita o desconto quando o empregado doméstico residir em outra casa de propriedade do empregador, como por exemplo, em casa de fundos, desde que não more o empregado juntamente com o empregador, pois se o empregado morar na mesma casa do empregador, este não poderá descontar as despesas de moradia.

Cumpramos ressaltar que a lei é enfática ao determinar que o fato de o empregador fornecer moradia, seja na própria residência ou residência anexa, não gera direito de posse ou de propriedade do imóvel. Portanto, terminado o contrato de trabalho, o empregado deverá deixar imediatamente a casa.

É preciso salientar que a LC n. 150/2015 revogou o artigo 3º da lei 8.009/90, impossibilitando a penhora por parte do empregado doméstico do imóvel do empregador para pagamento de débitos trabalhistas.

Os descontos só serão possíveis em caso de adiantamento salarial e inclusão do empregado em plano de assistência médico-hospitalar, odontológico e de previdência, porém este último deve ser acordado de forma escrita, não podendo a dedução ultrapassar o limite de 20% do salário.

### 3.11 Vale-transporte

A LC n. 150/2015 inova ao trazer em seu bojo a possibilidade de o empregador doméstico substituir, mediante recibo, o vale transporte pelo pagamento em dinheiro (pecúnia) dos valores referentes ao valor da passagem necessária para deslocamento do percurso residência-trabalho e vice-versa.

### 3.12 Salário-família

O salário família deverá ser pago pelo empregador doméstico mensalmente, juntamente com o salário, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados e será compensado no momento do recolhimento das contribuições previdenciárias devidas ao INSS.

### 3.13 Fiscalização do trabalho

A fiscalização será realizada pelo auditor fiscal do trabalho, para apurar se há o cumprimento das normas aplicadas ao contrato de trabalho doméstico, mediante agendamento por parte do empregador.

No que tange ao direito de redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, estendido à relação de emprego doméstico, conforme inciso XXII do artigo 7º da CF, há certa dificuldade no que se refere a sua fiscalização:

Quanto à fiscalização do seu efetivo cumprimento pela inspeção do trabalho, tendo em vista que o lugar de trabalho é, justamente, a residência do empregador. Isso porque, nos termos do artigo 5º, inciso XI, a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante ou desastre, ou para prestar socorro ou durante o dia, por determinação judicial.<sup>75</sup>

Ainda sobre a insalubridade, é que antes mesmo da Emenda Constitucional n. 72/2013 estender aos empregados domésticos o direito a redução dos riscos inerentes ao trabalho, mediante normas de saúde, higiene e segurança, já era entendimento da

---

<sup>75</sup>GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed., rev., atu. e amp. Forense: Rio de Janeiro, 2014. p. 244.

Seção de Dissídios individuais n. 1 – SBDI-1, em sua OJ n. 4, item II, na qual não configura insalubridade a higienização de residências.<sup>76</sup> Vejamos:

OJ 4, item, II, SBDI-1 - A limpeza em residências e escritórios e a respectiva coleta de lixo não podem ser consideradas atividades insalubres, ainda que constatadas por laudo pericial, porque não se encontram dentre as classificadas como lixo urbano na Portaria do Ministério do Trabalho.<sup>77</sup>

Portanto, não houve alteração ou avanços de verbas salariais e indenização por insalubridade.

### 3.14 Auxílio creche

No que se refere ao auxílio creche, não é obrigatório para empresas que possuem até 30 funcionários com idade superior a 16 anos, tornou-se exigível para o empregado doméstico. Entretanto, apesar de se tratar de direito assegurado à categoria de empregados, no caso, empregados domésticos, deve ser regulamentada por convenção ou acordo coletivo.

### 3.15 Convenções e Acordos Coletivos

No tocante ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos, a modificação não teve grande relevância, haja vista que “em termos práticos não há, principalmente entidades sindicais que representem supostas categorias domésticas patronais, mesmo porque estes por definição legal, não prestam serviços de natureza econômica ou lucrativa para que possam ser considerados uma “categoria””.<sup>78</sup>

Assim, “*nesta relação não há lucro, o valor do trabalho é de uso e não de troca*”<sup>79</sup>, com isso estamos diante de um direito que necessita de efetividade, pois não há a faculdade legal de cumprimento de acordo ou convenção coletiva no trabalho doméstico.

---

<sup>76</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29 ed. Saraiva: São Paulo. 2014. p. 983.

<sup>77</sup>Orientação Jurisprudencial 4, item II, SBDI -1 do TST, 2011. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_001.htm](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_001.htm)>. Acesso em: 10 jun 2016.

<sup>78</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29 ed. Saraiva: São Paulo, 2014. p. 983.

<sup>79</sup>GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed., rev., atu. e amp. Forense: Rio de Janeiro, 2014. p. 244.

Nesse mesmo sentido é o parecer do Ministério do Trabalho, que é oposição no que se refere de criação dos sindicatos patronais, pois compreendem que o empregador doméstico não é uma estrutura econômica, portanto, não deteria obrigação sindical.<sup>80</sup>

Desta forma, a concepção de sindicatos de empregadores domésticos exigiria uma contribuição sindical obrigatória, onerando mais uma vez o empregador.

---

<sup>80</sup>ACAYABA, Cintia, NÉRI, Felipe. **Patrões e domésticas se mobilizam para criar sindicatos após emenda**. Disponível em: <[www.g1.globo.com](http://www.g1.globo.com)> Acesso em: 20 out 2015.

## 4. ANÁLISE CRÍTICA DA LEI COMPLEMENTAR N.150/2015

### 4.1 Reflexos advindos da regulamentação da Lei Complementar n.150/2015

Ainda que tenha acarretado um sentimento de conquista e avanço, a referida Lei gerou na sociedade um intenso debate acerca do tema, o que demonstra a carência de unanimidade na opinião da sociedade sobre a norma.

Percebe-se que os empregadores domésticos, que em sua grande maioria são de classe média, assalariados ou aposentados, que muitas vezes precisam trabalhar e não dão conta de administrar as atividades do lar sem a ajuda dos empregados domésticos, se tornando, portanto, uma necessidade e não um mero luxo.<sup>81</sup>

Pode-se caminhar agora para o trabalho informal, para o crescente desemprego, abrindo-se as portas para uma nova injustiça social, tanto para o empregado quanto para o empregador. Como afirma Nascimento: “Nessas condições não adianta conceder uma série de direitos aos domésticos sem que os empregadores tenham condições de arcar com os encargos disso derivados”<sup>82</sup>.

### 4.2 Jornada de trabalho e horas extras

Um dos aspectos já trazidos pela ampliação dos direitos constitucionais do art. 7º para a categoria doméstica e foi, novamente explanada pela LC n.150/2015 permite, ainda, que o empregado doméstico trabalhe em jornada extraordinária. Tal direito está relacionado ao pagamento de horas extras, inclusive, preconizando o divisor de 220 horas para se obter o cálculo das horas extras, para os empregados domésticos que trabalhem 44 horas semanais, gerando um encargo financeiro ao empregador doméstico, que agora fica condicionado ao pagamento de horas extraordinárias acrescidas de 50% do valor normal caso se aproveite do labor extra de seu empregado. Contudo, foi necessária a

---

<sup>81</sup>NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **A PEC dos Domésticos, os problemas e as consequências de sua aprovação**. Disponível em: [http://www.aurimascaronascimento.com.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=611:a-pec-dos-domesticos-os-problemas-e-as-consequencias-de-sua-aprovacao-&catid=129:doutrina&Itemid=282](http://www.aurimascaronascimento.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=611:a-pec-dos-domesticos-os-problemas-e-as-consequencias-de-sua-aprovacao-&catid=129:doutrina&Itemid=282)>. Acesso em: 10 jun 2016.

<sup>82</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29 ed. Saraiva: São Paulo, 2014. p. 982.

regulamentação para que houvesse um limite de jornada, evitando-se assim, o trabalho análogo a escravo e ao mesmo tempo, conferindo ao empregado doméstico um valor maior em sua remuneração, pelo labor extraordinário, ou mesmo, possibilitando a compensação das horas excedentes.

Não obstante, aqueles empregadores que necessitam do labor de seu empregado por mais de 8 horas diárias ou 44 horas semanais, como também aqueles que possuem idosos em casa e que precisam que seus cuidadores laborem por mais tempo, ou até mesmo os pais de família que trabalham e necessitam que alguém que cuide das suas crianças por mais de 8 horas diárias, sentirão nitidamente o peso em seu bolso.

Com tudo isso, deve-se buscar um equilíbrio, aplicando-se somente tal direito, em uma necessidade imperiosa, uma vez que as horas extras, são uma espécie de “salário condição”, ou seja, somente são devidas ao empregado, quando efetivamente prestadas ao empregador. Assim, revelando o aspecto extraordinário de tal direito, evitando assim, a natureza habitual das horas extras.

#### 4.3 Compensação de jornada

Conforme mencionado anteriormente, A LC n.150/2015 também autoriza a criação de banco de horas com a compensação das mesmas mediante acordo escrito entre as partes, que aduz ser devido o pagamento das primeiras 40 (quarenta) horas mensais extraordinárias. Porém, elas podem ser compensadas no mês através de folgas em dias normais de trabalho, ou redução da jornada diária. Insta esclarecer, que qualquer saldo que exceda a 40 horas deverá ser compensado em até 1 ano. Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, um empregado terá direito ao pagamento de horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão.

Deve-se observar também, que o empregado doméstico que mora na residência do seu empregador, a Lei não considera como parte integrante da jornada de trabalho os períodos de descanso usufruídos em feriados e domingos livres.

#### 4.4 Regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso

Outra opção para o empregador é adotar a escala de trabalho 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso. No que pertine o intervalo para refeição e descanso, será de, no mínimo 1 hora e, no máximo, 2 horas. Entretanto, é possível reduzir para 30 minutos desde que previamente pactuado por escrito entre o empregado e empregador, quando houver a extrapolação da jornada de trabalho, sua remuneração será acrescida de no mínimo 50% (cinquenta por cento).

A remuneração mensal adotada nesta modalidade de trabalho está inclusa os pagamentos devidos ao descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno.<sup>83</sup>

Esta não parece ser a melhor opção, pois prejudica o empregador que terá que contratar mais de um empregado, também prejudica o empregado, na medida em que o mesmo trabalhará em uma jornada laboral extensa.

#### 4.5 FGTS, Multa Compensatória e Seguro Desemprego

Já no que se refere ao FGTS, com as mudanças advindas da LC n.150/2015, passou a ser um direito obrigatório do doméstico, imposta ao empregador, que tem obrigação de depositar na conta vinculada do obreiro o depósito mensal de 8%. E a título de indenização compensatória, o empregador doméstico depositará mês a mês em conta vinculada, o percentual de 3,2% sobre a remuneração devida no mês, criando um fundo, que será convertido ao empregado, em caso de rescisão do contrato sem justa causa ou por ato culposo de sua parte, que equivale a multa de 40% sobre os depósitos do FGTS.

Há de se mencionar que, na hipótese dispensa por justa causa ou mesmo a pedido do empregado doméstico, os valores depositados a título de FGTS serão levantados pelo empregador. Esse mesmo entendimento aplica-se para aposentadoria, contrato por prazo indeterminado ou falecimento do empregador.

---

<sup>83</sup> <http://www.rhumoconsultoria.com.br/2015/07/07/a-nova-regulamentacao-do-trabalho-domestico/> >. Acesso em: 10 jun 2016.

Esse impacto pode dobrar se forem levadas em consideração a um salário mínimo e o pagamento de duas horas extras diárias, conforme reportagem realizada pelo Correio Braziliense.<sup>84</sup>

Terá direito também, o empregado doméstico, em caso de demissão imotivada, ao benefício do seguro desemprego, no valor de um salário mínimo, e no máximo três meses, de forma contínua ou alternada.

Se levarmos em conta todas essas despesas, o orçamento do empregador doméstico aumentará em torno de 20%<sup>85</sup>, o que certamente irá pesar nas finanças de muitas famílias brasileiras, que não terão condições de suportar tantos encargos e consequentemente terão que dispensar os trabalhadores domésticos.

#### 4.6 Simples doméstico

O simples doméstico foi instituído com o avanço da LC n.150/2015, que será um regime unificado, em que o pagamento será feito por meio de uma única guia de arrecadação, por sistema eletrônico, o chamado E-SOCIAL, constando os seguintes valores das contribuições: 8% a 11% de contribuição previdenciária, a cargo do empregado; 8% de contribuição patronal previdenciária; 0,8% de contribuição social para financiamento de seguro contra acidentes do trabalho; 8% do recolhimento de FGTS; 3,2% para a multa fundiária.

Todavia, inúmeras são as notícias da imprensa<sup>86</sup> retratando a dificuldade de acesso ao sistema simples doméstico, o problema da maioria dos empregadores domésticos de cadastrarem seus empregados no sistema “eSocial”. Deve-se lembrar que o empregador doméstico não conta com vasta assessoria jurídica e contábil, em razão disso enfrenta, grandes dificuldades de se adaptarem às novas exigências.

---

<sup>84</sup>TEMOTEO, Antonio; HESSEL, Rosana. **Senado aprova a PEC dos domésticos**. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/58456/noticia.htm?sequence=1>>. Acesso em: 10 jun 2016.

<sup>85</sup>HONORATO, Renato. **PEC das domésticas pode elevar despesas de famílias com empregados em 40%**. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/noticia/economia/pec-das-domesticas-pode-elevar-despesas-de-familias-com-empregados-em-ate-40/>>. Acesso em: 10 jun 2016.

<sup>86</sup>PROBLEMA no Simples Doméstico impede nove mil de fazerem cadastro. 02 de outubro de 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/bom-dia-brasil/noticia/2015/10/problema-no-simples-domestico-impede-nove-mil-de-fazerem-cadastro.html>>. Acesso em: 10 jun 2016.

No que se refere a construção da LC n.150/2015, os legisladores pretendiam trazer a “igualdade” e erradicar discriminações de longa data, em contrapartida, não levando em conta os reflexos que a norma produzirá na sociedade. Foi realmente um grande avanço a LC n.150/2015, todavia tudo leva a crer que alguns empregadores preferirão manter a doméstica de forma irregular, na informalidade, haja vista os altos custos com impostos.

Além disso, temos que levar em conta que o empregador na teoria é uma pessoa leiga, que na maioria das vezes não conta com assessoria jurídica e contábil como uma pessoa jurídica, também é injusto cobrar dos empregadores domésticos, o mesmo tratamento dado às empresas que exploram suas atividades econômicas.

Como consequência, essa situação prejudicará não apenas o empregador doméstico, mas também o próprio empregado doméstico, o “suposto beneficiário” da Lei em questão será substituído e restará desempregado. Ainda, aquelas outras famílias, que não poderão abrir mão do serviço doméstico, em razão da extrema necessidade, estarão refém da alta onerosidade.

Desta forma, coerente é a afirmação feita por Jose Pastore, de que “o Brasil caminha para a situação dos países avançados onde as empregadas domésticas são raras e caras”<sup>87</sup>, onde as pessoas são substituídas por máquinas e restrita são as oportunidades para os empregados domésticos.

Diversas notícias mostram essa triste realidade:

“A crise econômica atual ocorre em um momento em que o Brasil acabou com um dos problemas sociais mais antigos de sua história: desde junho do ano passado, trabalhadores domésticos tiveram garantidos todos os seus direitos. Mas as dificuldades das famílias acabaram produzindo problemas inesperados.”

“Sem emprego com carteira assinada, Edilene virou diarista. Seguiu o exemplo das colegas, só que tantas colegas fizeram isso, que está difícil achar trabalho. Ela só encontrou uma casa, onde trabalha dois dias na semana. “Eu me vejo desempregada, me vejo sem nenhuma certeza do dia de amanhã. Eu não posso

---

<sup>87</sup>PASTORE, Jose. **Empregada doméstica: profissão em extinção**, de 24 de maio de 2011. Disponível em: <[http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt\\_308.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_308.htm)> Acesso em: 11 jun 2016.

fazer uma prestação de nada, porque eu não sei se vou ter o dinheiro pra pagar”,  
relata.”<sup>88</sup>

Sendo assim, alguns doutrinadores acreditam que será crescente o número de demissões com o advento da nova Lei, que apesar de ter garantido uma gama de direitos aos trabalhadores domésticos, teve essa problemática social de grande repercussão na medida em que ocasionou desemprego.

Entretanto, segundo dados do IBGE, “O número de trabalhadores domésticos subiu 5,1% ante o mesmo trimestre do ano anterior (mais 307 mil pessoas) e ficou estável em relação ao trimestre de dezembro de 2015 a fevereiro de 2016.”<sup>89</sup>

Indaga-se em muitos casos se existe proporcionalidade da parte cabível ao empregador, em relação aos encargos devidos a uma empresa em relação a seus funcionários? <sup>90</sup> A partir da promulgação da Lei Complementar n. 150/2015, alguns doutrinadores entendem que não, pois é incoerente impor aos empregadores domésticos o mesmo tratamento dado as empresas que exploram atividade econômica e o lucro, conclusão essa que advém do próprio conceito de empregador doméstico, tendo em vista que o conceito permaneceu o mesmo, porém os direitos dos empregados domésticos foram ampliados, restando claro um certo desequilíbrio entre as partes.

#### 4.7 Arguição de provas

Desde a publicação da Emenda Constitucional n.72/2013, é reponsabilidade do empregador o controle de horário de trabalho dos empregados domésticos, por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo, desconsiderando assim, o

---

<sup>88</sup> <http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2016/06/nova-lei-e-crise-levam-demissao-de-muitos-empregados-domesticos.html> >Acesso em: 11 jun 2016.

<sup>89</sup> <http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/06/desemprego-fica-em-112-no-trimestre-encerrado-em-maio.html> >Acesso em: 29 jun 2016.

<sup>90</sup> <https://jus.com.br/artigos/24678/pec-das-domesticas-e-os-empregadores-domesticos-hipossuficientes> >Acesso em: 29 jun 2016.

horário britânico, esse dever, foi efetivado explicitamente no artigo 12 da LC n.150/2015, agora o empregador tem a obrigação de realizar o controle de ponto.

Dessa forma, podemos afirmar que é do empregador o ônus da prova em possíveis demandas trabalhistas, caso o mesmo não apresente o controle de ponto que é obrigado a apresentar, vejamos:

*JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005*

*I - E ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (ex-Súmula nº 338 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003) (grifou-se)*

*II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. (ex-OJ nº 234 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)*

*III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1- DJ 11.08.2003)<sup>91</sup>*

Destaca-se então, que foi um grande avanço para os trabalhadores domésticos a inserção do artigo 12 na LC n. 150/2015, haja vista que a produção de provas de jornada de trabalho era inexistente ou suprimida, não tendo o trabalhador provas testemunhais, pois a grande maioria das residências tem apenas um empregado doméstico.

Não obstante, o empregador estará sujeito a responder diversas ações na Justiça do Trabalho e em razão do princípio da proteção e terá maior chance de ser sucumbente no litígio. O empregado como parte hipossuficiente da relação de trabalho, dará possibilidade para que o juiz inverta o ônus da prova, restando ao empregador fazer prova

---

<sup>91</sup> [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-338](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-338)  
acesso em 11 jun 2016

contrária, o que muitas vezes não será possível, pois ele não sabe como ou não tem como realizar a fiscalização exigida e conseqüentemente deverá arcar com as despesas.

## CONCLUSÃO

O trabalho doméstico é indispensável hoje para as famílias brasileiras, sobretudo as de classe média, tem uma natureza diferenciada das classes de outros trabalhadores. Teve-se recentemente algumas ampliações dos direitos trabalhistas para essa categoria, mudanças essas que vieram com a EC n. 72/2013 e com a LC n. 150/2015 que regulamentou alguns direitos que não eram autoaplicáveis e que careciam de regulamentação.

Vários foram os direitos concedidos aos empregados domésticos, igualando-os, com algumas condições às outras classes de trabalhadores, e que teve um aspecto bastante positivo quando o legislador diminuiu a desigualdade dessa classe a qual perdurou durante anos. Pode-se citar alguns direitos que foram de suma importância para os empregados domésticos, tais como: jornada de trabalho e horas extras, que veio como intuito de limitar a jornada de trabalho, bem como o pagamento de horas extraordinárias em caso de labor extra. Outro direito concedido foi a possibilidade de se criar banco de horas, o qual visa a compensação das mesmas mediante acordo escrito entre as partes. O regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso e ainda, o depósito obrigatório por parte do empregador a título de FGTS na proporção de 8%, mês a mês em conta vinculada do obreiro, bem como, o percentual de 3,2% sobre a remuneração devida no mês, que equivale a multa de 40% sobre os depósitos do FGTS e, que poderá ser levantada em caso de demissão imotivada. Por fim, foi criado o simples doméstico, que é um regime unificado, onde o pagamento é feito por meio de uma única guia de arrecadação, por sistema eletrônico – ESOCIAL. Ocorre que tal sistema vem sofrendo inúmeras críticas por quem o utiliza, em razão da técnica que se exige para manusear o sistema. Outro ponto importante, é o ônus da prova, que ficou adstrito ao empregador, no que pertine por exemplo ao controle de jornada do empregado doméstico.

Por outro lado, há uma grande preocupação por parte dos empregadores domésticos em relação ao aumento dos encargos trabalhistas, vez que o empregador é uma pessoa física, e que não visa lucro, e que agora tem que arcar com o aumento de custo de um empregado doméstico ou até mesmo ter que demiti-lo para contratação de

diaristas, gerando desemprego e precarizando os direitos trabalhistas, caracterizando assim, um prejuízo social para os empregados domésticos. Não há dados empíricos que possam constatar se houve um crescimento de demissões ou se o desemprego de trabalhadores domésticos cresceu até o momento com a regulamentação da Lei Complementar n.150/2015, há apenas uma pesquisa do IBGE afirmando que o número de contratações aumentou em 5,1%, isso é bastante positivo.

## REFERÊNCIAS

- ACAYABA, Cintia, NÉRI, Felipe. **Patrões e domésticas se mobilizam para criar sindicatos após emenda**. Disponível em: <www.g1.globo.com> Acesso em: 20 out 2015.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2011.
- BRASIL **Decreto Estadual 19.216/50**
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**.
- BRASIL. **Decreto 3.078/41**.
- BRASIL. **Decreto 3.361/2000**
- BRASIL. **Decreto 5.452/43**.
- BRASIL. **Decreto 71.885/73**.
- BRASIL. **Decreto 95.247/87**.
- BRASIL. **Decreto nº 16.107/23**.
- BRASIL. **Emenda Constitucional 72/2013**.
- BRASIL. **Lei 11.324/2006**.
- BRASIL. **Lei 150/2015**.
- BRASIL. **Lei 2.757/1956**.
- BRASIL. **Lei 3.071/16. Código Civil de 1916**.
- BRASIL. **Lei 3.807/60**.
- BRASIL. **Lei 4.214/63**.
- BRASIL. **Lei nº 605/49**.
- BRASIL. **Projeto de Emenda à Constituição nº 66/2012**.
- CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 28 ed., atualizado por Eduardo Carrion, São Paulo: Saraiva, 2003.
- CASSAR, Bonfim Vólia. **Direito do Trabalho**. 10 ed rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2014.
- Convenção **OIT 189/2011**.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2003.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed., rev., atu. e amp. Forense: Rio de Janeiro, 2014.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 19 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

HONORATO, Renato. **PEC das domésticas pode elevar despesas de famílias com empregados em 40%**. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/noticia/economia/pec-das-domesticas-pode-elevar-despesas-de-familias-com-empregados-em-ate-40/>>.

Acesso em: 10 jun 2016.

<http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/06/desemprego-fica-em-112-no-trimestre-encerrado-em-maio.html> > Acesso em: 29 jun 2016.

<http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2016/06/nova-lei-e-crie-levam-demissao-de-muitos-empregados-domesticos.html> > Acesso em: 11 jun 2016.

<http://www.rhumoconsultoria.com.br/2015/07/07/a-nova-regulamentacao-do-trabalho-domestico/> >. Acesso em: 10 jun 2016.

[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-338](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-338) acesso em 11 jun 2016

<https://jus.com.br/artigos/24678/pec-das-domesticas-e-os-empregadores-domesticos-hipossuficientes> > Acesso em: 29 jun 2016.

MAGANO, Otavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. Direito Individual do Trabalho. 3 ed. São Paulo: LTr, 1992.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29 ed. Saraiva: São Paulo. 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do Direito do Trabalho**. 27ed. São Paulo: Ltr, 2001.

NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **A PEC dos Domésticos, os problemas e as consequências de sua aprovação**. Disponível em: [http://www.amaurimascaronascimento.com.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=611:a-pec-dos-domesticos-os-problemas-e-as-](http://www.amaurimascaronascimento.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=611:a-pec-dos-domesticos-os-problemas-e-as-)

[consequencias-de-sua-aprovacao-&catid=129:doutrina&Itemid=282](#)>. Acesso em: 10 jun 2016.

Orientação Jurisprudencial 4, item II, SBDI -1 do TST, 2011. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_001.htm](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_001.htm)>. Acesso em: 10 jun 2016.

PASTORE, Jose. **Empregada doméstica: profissão em extinção**, de 24 de maio de 2011. Disponível em: <[http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt\\_308.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_308.htm)> Acesso em: 11 jun 2016.

PROBLEMA no Simples Doméstico impede nove mil de fazerem cadastro. 02 de outubro de 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/bom-dia-brasil/noticia/2015/10/problema-no-simples-domestico-impede-nove-mil-de-fazerem-cadastro.html>>. Acesso em: 10 jun 2016.

Recomendação **OIT 201/2011.** Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho\\_domestico\\_nota\\_5\\_565.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domestico_nota_5_565.pdf)>. Acesso em: 22 maio 2016.

RUSSOMANO, Mozart Vitor. **Curso de direito do trabalho**. 7 ed. Curitiba: Juruá, 1999. SARAIVA, Renato; MANFREDINI, Aryanna; TONASSI. Rafael. **Consolidação das leis do Trabalho**. 13 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

TEMOTEO, Antonio; HESSEL, Rosana. **Senado aprova a PEC dos domésticos**. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/58456/noticia.htm?sequence=1>>. Acesso em: 10 jun 2016.

TJ-DF - ACJ: 20150610012975, Relator: LUÍS GUSTAVO B. DE OLIVEIRA, Data de Julgamento: 18/09/2015, 1ª Turma Recursal dos Juizados Especiais do Distrito Federal, Data de Publicação: Publicado no DJE : 23/09/2015 . Pág.: 237).