

# O DIREITO DO LABOR DOMÉSTICO PÓS EMENDA CONSTITUCIONAL N. 72/2013 E LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015<sup>1</sup>

---

**Tatiana Valadares Caldas Macedo Couto<sup>2</sup>**

1. Introdução. 2. Estrutura Jurídica da relação de emprego doméstico pós EC72/2013 e LC 150/2015. 2.1 Sujeitos do contrato de trabalho doméstico. 2.2 elementos fático-jurídicos da relação de emprego doméstico. 2.2.1 Trabalho prestado por pessoa física. 2.2.2 Pessoaalidade. 2.2.3 Onerosidade. 2.2.4 Subordinação. 2.2.5 Continuidade da prestação de serviços. 2.2.6 Finalidade não lucrativa dos serviços. 2.2.7 Prestação de serviços à pessoa ou família no âmbito residencial destas. 3. Aplicabilidade subsidiária da CLT aos domésticos 4. Inovações legislativas de destaque e seus impactos práticos no contrato de emprego doméstico. 4.1 Anotação da Carteira de Trabalho e Previdência (CTPS) e demais formalidades. 4.2 Duração do trabalho. 4.3 A obrigatoriedade dos recolhimentos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), inclusão no Simples Nacional Doméstico e ampla inclusão na Previdência Social. 4.4 Novas responsabilidades no âmbito do emprego doméstico. 5. Considerações Finais. Referências bibliográficas.

## RESUMO

Este estudo objetivou depreender os principais reflexos advindos ao regramento jurídico do labor doméstico com o advento da EC 72/2013, que alterou o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, e sua posterior regulamentação pela LC 150/2015, estendendo significativamente o rol de direitos protetivos extensivos aos empregados domésticos. As inovações legislativas vieram corrigir uma omissão histórica que segregava estes trabalhadores dos demais empregados, retirando-os do limbo protetivo em que se encontravam, vindo ao encontro do anseio social. A novel legislação modificou substancialmente o conceito de empregado doméstico, utilizando um critério temporal bem definido para identificação do sujeito de direito da relação de emprego doméstico, além de criar novas obrigações financeiras e acessórias específicas para o empregador doméstico. Desta feita, o presente trabalho tem o condão de apresentar a evolução legislativa do trabalho doméstico no Brasil, identificar os novos elementos caracterizadores da relação de emprego, de forma a precisar quais relações jurídicas estarão amparadas por este novo manto

---

<sup>1</sup> O presente artigo é a versão adaptada da pesquisa realizada para o Trabalho de Conclusão do Curso de Direito da Universidade Veiga de Almeida no ano de 2016.

<sup>2</sup> Auditora-Fiscal do Trabalho – Graduada em Ciências Econômicas pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ e em Direito pela Universidade Veiga de Almeida – UVA. Pós-graduada em Análise Financeira pela Universidade Gama Filho – UGF e pós-graduanda em Direito Público pela Universidade Estácio de Sá – UNESA.

protetivo, além de analisar as principais mudanças advindas e auxiliar os operadores do direito, empregados e empregadores, a instrumentalizar tais alterações.

**Palavras-chave:** Direito do trabalho doméstico. Empregado doméstico. Lei Complementar 150/2015.

## 1. INTRODUÇÃO

O objetivo principal deste trabalho é analisar a nova legislação disciplinadora do trabalho doméstico, com ênfase na Lei Complementar 150/2015 e seus avanços legislativos no regramento jurídico, a fim de verificar sua aplicabilidade prática e as eventuais lacunas legislativas remanescentes. Para atingir tal objetivo, discutiremos as características específicas do contrato de trabalho doméstico e como estas peculiaridades foram ou não contempladas a contento, além de traçar um paralelo, quando cabível, com a legislação pretérita ou a legislação aplicável a demais classes de trabalhadores.

Tendo em vista problemática apontada a presente pesquisa tem as seguintes hipóteses: a) A legislação que regulamentava o direito dos empregados domésticos historicamente restringe diversas garantias a esta classe trabalhadora. No entanto, a nova Lei Complementar (LC) 150/2015, que regulamenta o novo regramento jurídico iniciado com a promulgação da Emenda Constitucional (EC) 72/2013, ampliou consideravelmente a proteção jurídica desses trabalhadores; b) A nova sistemática jurídica advinda com a Lei Complementar 150/2015 esclarece diversos aspectos da legislação antes obscuros e consegue, em diversos pontos, tratar das peculiaridades dessa categoria sem restringir a amplitude protetiva; c) Apesar da extinção de inúmeras garantias laborais aos empregados domésticos, a Lei Complementar deixou ainda lacunas legislativas em questões importantes, como por exemplo, a configuração de horas de sobre aviso e prontidão, a instrumentalização do controle de jornada para o empregador doméstico e a caracterização do vínculo empregatício para os empregados que, mesmo laborando dois dias na semana, cumprem carga horária semanal superior a quarenta e quatro horas regulares de jornada.

Com a evolução da sociedade, abandonando as práticas remanescentes do colonialismo e do regime escravocrata e o consequente reconhecimento da

necessidade de garantir a estes trabalhadores condições dignas de trabalho e normas protetivas trabalhistas eficientes, gradativamente a legislação foi construindo um arcabouço jurídico para esta categoria similar àquele dos obreiros em geral, culminando com a recente edição da Lei Complementar (LC) 150/2015, promulgada em junho de 2015 com o objetivo de regulamentar a Emenda Constitucional (EC) 72/2013, que ampliou os direitos trabalhistas dos empregados domésticos, nivelando-os em grande parte com as prerrogativas inerentes aos demais trabalhadores.

Diante de alteração legislativa de tamanha envergadura social e jurídica, o escopo do artigo será sintetizar e analisar as principais alterações advindas desta lei, visando atualizar a literatura sobre o tema e identificar seus avanços no sentido de proteger estes trabalhadores, garantindo maior equidade e justiça social.

## **2. ESTRUTURA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO PÓS EC72/2013 E LC150/2015**

### **2.1. SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO – EMPREGADO E EMPREGADOR**

O conceito de empregado doméstico foi evoluindo gradativamente ao longo da história, visando minimizar a discrepância protetiva existente, atingindo seu ápice com a promulgação da Emenda Constitucional 72/2013 e sua posterior regulamentação com a Lei Complementar 150/2015, chamada de Nova Lei dos Domésticos – NLD, *in verbis*:

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.

O mestre Valentin Carrion (2010, p. 55) acrescenta importantes considerações a este conceito, *in verbis*:

Empregado doméstico é a pessoa física que, com intenção de ganho, trabalha para outra pessoa física, no âmbito residencial e de forma não eventual. No conceito legal, é quem presta serviços de natureza contínua e

de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

Neste diapasão, Barros afirma que se compreende no conceito de empregado doméstico não é só aquele que presta serviço na residência do empregador, mas também aquele que labora em dependências ou prolongamento desta, como vigias, motoristas, pilotos ou jardineiros desde respeitados os requisitos definidos na legislação, ponto que será abordado mais detalhadamente no segundo capítulo do trabalho (2011, p.268-269).

Importante diferenciar o empregado doméstico de outras categorias que tradicionalmente suscitam dúvidas quanto ao enquadramento, a saber:

- a) Empregado doméstico x empregado em domicílio: Como já visto, a nova Lei Complementar 150/2015 define que o empregado doméstico presta serviços na residência do empregador, não comportando assim o conceito de empregado à domicílio, diferentemente da CLT que, em seu artigo sexto, não faz distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e no domicílio do empregado (MARTINS, 2015, p. 13);
- b) Empregado doméstico x trabalhador eventual: O trabalho eventual é ligado a um serviço ocasional, único, que findo este o trabalhador não mais compareceria, como por exemplo uma faxina prestada duas vezes no ano (MARTINS, 2015, p. 13);
- c) Empregado doméstico x trabalhador temporário: Conforme definido no artigo segundo da Lei 6.019/74 “Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços”. Resta claro que o trabalhador temporário presta serviços para uma empresa, visando lucro, diferentemente do doméstico que realiza atividade não lucrativa (MARTINS, 2015, p. 14) e
- d) Empregado doméstico x diarista: A LC 150/2015 considera empregado doméstico aquele que labora mais de dois dias na semana, optando pela teoria da continuidade, conforme visto mais detalhadamente no tópico específico. Assim, qualquer trabalhador que labore até dois dias na semana, independente da jornada praticada, não será considerado doméstico, não estando enquadrado em nenhum regulamento específico de proteção, não se beneficiando assim de qualquer direito trabalhista (DELGADO, DELGADO, 2016, p. 43).

A atual definição de doméstico põe fim a antiga celeuma entre a diferenciação da faxineira (diarista) e o empregado doméstico, estipulando um critério temporal bem definido para definir quem serão os alcançados pela norma protetiva. Assim, na análise casuística, a fim de determinar se um empregado é doméstico ou não, devemos analisar se a relação atende a cada um dos pressupostos caracterizadores da relação de emprego, identificando os elementos fático jurídicos da relação de emprego, que serão a seguir detalhados.

Na ausência de legislação específica, o conceito de empregador é relacional ao estudado em empregado doméstico, podendo ser entendido como a pessoa física ou família que contrata o empregado doméstico (DELGADO, DELGADO, 2016, p. 28).

Como não há restrição legal especial sobre aqueles que não podem figurar como empregador, utilizamos subsidiariamente o Código Civil (CC) em suas normas atinentes a capacidade para praticar atos da vida civil, resultando que o empregador deve ser, além de pessoa ou família, plenamente capaz (maior de 18 anos) ou relativamente capaz regularmente assistido, quando tiver entre 16 e 18 anos de idade (LEITE, LEITE, LEITE, 2015, p. 47).

Conforme bem coloca Leite, Leite, Leite não podem ser empregadores domésticos o empresário (artigo 966 CC), a empresa individual de responsabilidade limitada (artigo 980-A CC), a sociedade empresária individual ou coletiva (artigo 981 e seguintes do CC), a sociedade irregular (de fato), os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas, outras instituições sem fins lucrativos, condomínios de apartamentos e consórcio de empregadores (2015, p. 47-48).

No que tange ao consórcio de empregadores, importante consideração faz a professora Cassar, admitindo que pode ocorrer quando composto por duas ou mais unidades familiares distintas que contratam a doméstica para dividir os custos trabalhistas e também a prestação de serviços, como por exemplo 3 vezes na semana em uma casa e três na outra. Neste caso, em que pese apenas um empregador ficar responsável pela assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) ambos os grupos familiares serão solidariamente responsáveis pelo pagamento das verbas trabalhistas (2014, p.383),

Do conceito de empregado doméstico podemos, então, depreender os elementos fáticos caracterizadores da relação de emprego doméstico. Apenas com a análise dos componentes formadores da relação de emprego doméstico é que se pode, no caso em concreto, aferir o enquadramento na categoria e melhor compreender os conceitos abaixo mencionados, conforme veremos a seguir.

## 2.2. ELEMENTOS FÁTICO JURÍDICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO

### 2.2.1. Trabalho prestado por pessoa física

Apenas poderá ser sujeito do contrato de trabalho doméstico uma pessoa física, natural, uma pessoa humana de fato, não se admitindo a relação de emprego doméstica tendo como prestador de serviços uma pessoa jurídica por exemplo.

No entendimento de Delgado o empregado deverá ser uma pessoa natural, humana, sendo certo que na prática haverá utilização de artifícios para se simular a roupagem de pessoa jurídica, a fim de descaracterizar a relação jurídica. Entretanto, se a análise fática demonstrar que o serviço prestado se restringe a uma pessoa física, surge o elemento fático-caracterizador da relação de emprego, devendo desconsiderar o simulacro (2015, p.396).

Cabe ressaltar, conforme exposto por Leite, Leite e Leite, por observância da Convenção 168 da OIT - Organização Internacional do Trabalho (aprovado pelo Decreto Legislativo 178/1999 e promulgado pelo Decreto Presidencial 3597/2000), bem como o Decreto 6481/2008 (que estabelece as 'Piores formas de Trabalho Infantil'), ambos em vigor no Brasil, o serviço doméstico é considerado prejudicial à formação do menor de idade, sendo assim proibido ao menor de 18 anos exercer a função de empregado doméstico (2015, 33).

Desta feita, complementam os autores, o contrato de trabalho no qual figure em um dos polos menor de 18 anos será nulo de pleno direito, porém produzirá, de forma excepcional, efeitos no mundo jurídico. Tal possibilidade decorre da impossibilidade de devolver as forças empregadas pelo empregado, além de evitar que o empregador de má-fé se beneficie de sua própria torpeza, empregando um menor de idade a fim de se eximir do pagamento das verbas trabalhistas (LEITE, LEITE, LEITE, 2015, p. 33-34).

Concluindo o raciocínio, temos então que uma vez presentes todos os requisitos configuradores da relação de emprego doméstico com um menor de 18 anos, será devido o pagamento de parcela indenizatória correspondente ao valor que seria devido a título de verbas trabalhistas. Conclusão diversa não seria de bom direito, visto que o geraria desproteção jurídica de obreiro ainda mais vulnerável, vez

que menor de idade que ainda não possui todo o discernimento e preparo psíquico para lidar com a situação de vulnerabilidade na relação empregatícia (LEITE, LEITE, LEITE, 2015, p.34).

### 2.2.2. Pessoalidade

O empregado doméstico não pode fazer-se substituir na prestação de serviços sem a anuência do empregador, seja de forma expressa ou tácita. Isto decorre do caráter *intuitu personae* do contrato de trabalho doméstico, característica intimamente ligada com a figura do trabalhador. Nesse entendimento discorre o Mestre Delgado:

“É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada – ou a efetivamente cumprida – deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando-se a prática de substituição intermitente-circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico.

Há contudo, situações ensejadoras de substituição do trabalhador sem que se veja suprimida a pessoalidade inerente à relação empregatícia. Em primeiro lugar, citem-se as situações de substituição propiciadas pelo consentimento do prestador de serviços: uma *evental* substituição consentida (seja mais longa, seja mais curta no tempo), por exemplo, não afasta, necessariamente a pessoalidade com relação ao trabalhador original. É óbvio, contudo, que uma intermitente e constante substituição consentida pode ser parte relevante de um contrato de prestação de serviços de caráter autônomo e *sem pessoalidade* (como ocorre com o representante comercial que credencia prepostos seus) – o que colocaria a relação jurídica examinada distante da figura legal típica da relação empregatícia.

Em segundo lugar, citem-se as substituições normativamente autorizadas (por lei ou norma autônoma). Ilustrativamente, férias, licença-gestante, afastamento por cumprimento de mandato sindical, etc. Nesses casos, o contrato do trabalhador afastado (e substituído, se o empregador decidir colocar em seu posto um substituto) apenas se suspende ou interrompe, sem qualquer descaracterização da pessoalidade inerente a relação de emprego” (DELGADO, 2015, p. 301-302).

Nesse caminho também nos informa Leite, Leite e Leite acrescentando que caso o empregador consinta com a substituição do empregado, esta deverá ser temporária e por um tempo razoável. Caso contrário, haverá novação subjetiva e extinção do contrato com o empregado substituído e formando novo vínculo com o empregado substituto (2015, p. 35).

O requisito da pessoalidade se encontra presente nos dois polos da relação de emprego doméstico, diferentemente do que ocorre nas demais relações empregatícias, visto que a lei determinou a prestação de serviços à pessoa ou família (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 79). Isso posto, faz com que parte a doutrina não acolha a sucessão de empregadores como possível no quadro de relações domésticas (DELGADO, DELGADO, 2016, p. 32, 47-48).

Assim, falecendo o empregador doméstico, seus herdeiros não serão responsáveis pelo contrato de emprego em curso, exceto se morarem na mesma casa e incluírem-se no conceito de família, beneficiando-se dos serviços prestados. Neste caso, não há sucessão de empregadores, mas tão somente uma continuidade do contrato de trabalho em curso, visto que o empregador é a família e não um membro isolado (MARTINS, 2015, p. 18).

### **2.2.3. Onerosidade**

A relação de emprego doméstica será sempre onerosa, ou seja, remunerada, de forma monetária ou em utilidades. Nos dizeres de Souza Júnior o trabalho doméstico visa precipuamente auferir renda para garantir o sustento material do empregado, assim como na definição de empregado de forma geral, que consta na CLT (2015, p.70).

O trabalho gracioso ou voluntário, como aquele realizado por pessoas altruístas no auxílio aos mais necessitados não está apto a gerar vínculo de emprego doméstico. O autor faz ainda importante distinção à uma prática nociva e cultural da nossa sociedade que é o emprego de jovens ou adolescentes como domésticos nos grandes centros, normalmente vindos de pequenas cidades de poucos recursos no interior, à título de fornecer-lhes acesso à educação. Se forem exigidos serviços domésticos obrigatórios, mesmo que em jornada reduzida, pode haver vínculo empregatício, dependendo do caso em concreto (SOUZA JÚNIOR, 2016, p.70-71).

O atributo da onerosidade é primordial para entender o caráter capitalista da relação de emprego doméstico. O valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do trabalhador deve corresponder a uma contrapartida econômica ao obreiro (DELGADO, 2015, p.307).

Ainda temos que, mesmo em situações onde aparentemente não há contraprestação onerosa, o aplicador da lei não deve se guiar pela aparência, mas sim atentar ao cerne da prestação de serviços, aferir se há real intuito econômico do trabalhador, como no caso do trabalho em condições análogas à escravidão, onde o obreiro não recebe remuneração por seus serviços (usualmente torna-se até devedor do tomador de serviços, através da prática do armazém ainda usual em muitas regiões), porém não haveria outra justificção lógica para o trabalhador permanecer nas atividades que não uma intenção econômica de receber algo em troca de sua prestação de serviços (DELGADO, DELGADO, p. 33-34).

Nestes casos, devemos utilizar o conceito de dimensão subjetiva da onerosidade, definido por Delgado. Segundo esse conceito, para algumas situações limites, como a servidão disfarçada (trabalho análogo à escravidão), trabalho voluntário, político ou religioso gracioso, apenas a análise criteriosa da real intenção de obter retribuição econômica pelo trabalho ofertado (subjetividade da onerosidade) poderá demonstrar se existe ou não, no quadro da relação social constituída, tal requisito fático-jurídico da relação de emprego (DELGADO, 2015, 308-309).

#### **2.2.4 Subordinação**

O empregado doméstico exerce suas atividades sob ordens do empregador. É essencial que a prestação de serviços seja definida pelo empregador, que determina e modifica o modo como o trabalho deve ser realizado.

Nos dizeres de Leite, Leite e Leite na ausência de maior detalhamento pela LC 150/2015 no que toca à subordinação, podemos utilizar o conceito que já era utilizado pela doutrina e jurisprudência para os trabalhadores urbanos em geral, quais sejam: a existência de poder disciplinar do tomador de serviços, que pode aplicar sanções por faltas cometidas; o controle dos dias e jornada de trabalho; a assunção dos riscos por acidentes de trabalho e o pagamento de remuneração mensal (2015, p. 37-38).

Corroborando neste entendimento Souza Júnior colocando que se o trabalhador pode livremente decidir que dia, que horas e quais atividades realizar ao seu bel prazer estaremos diante de uma relação de trabalho autônomo ou eventual, como no caso

das faxineiras que trabalham apenas dois dias da semana, inaplicável assim o arcabouço jurídico protetivo característico dos domésticos (2015, p. 69-70).

O mestre Delgado divide a subordinação em três aspectos: subordinação clássica, a objetiva e a estrutural, a saber:

“Clássica (ou tradicional) é a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa. Manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador. É a dimensão original da servidão na realidade europeia, propagando-se genericamente pelo capitalismo disseminado nas décadas e séculos seguintes. Continua, hoje, como a mais comum e recorrente modalidade de subordinação, ainda bastante destacada nas relações socioeconômicas empregatícias.

Objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas"... as amarras do vínculo empregatício". Lançada na doutrina pátria pelo jurista Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, esta noção"... vincula a subordinação a um critério exclusivamente objetivo: poder jurídico sobre atividade e atividade que se integra em atividade". Conforme exposto pelo jurista, a subordinação pode traduzir uma" relação de coordenação ou de participação integrativa ou colaborativa, através da qual a atividade do trabalhador como que segue, em linhas harmônicas, a atividade da empresa, dela recebendo o influxo próximo ou remoto de seus movimentos... "Como se percebe, a integração do obreiro e seu labor aos objetivos empresariais é pedra de toque decisiva a essa dimensão do fenômeno sóciojurídico subordinativo.

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa" pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento ". Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.

A conjugação dessas três dimensões da subordinação - que não se excluem, evidentemente, mas se completam com harmonia -permite superarem-se as recorrentes dificuldades de enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego, retomando-se o clássico e civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho. Na essência, é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa pletera de ordens do tomador ao longo de sua prestação de serviços (subordinação clássica ou tradicional), como também aquele que realiza, ainda que sem incessante ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços e até mesmo nem realizar os objetivos do empreendimento (atividade-meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural)". (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14 ed. São Paulo. LTr, 2015.p. 313-316).

### 2.2.5. Continuidade da prestação de serviços

A nova Lei do Trabalho doméstico veio, como dito anteriormente, por fim a celeuma existente sobre a caracterização da continuidade para caracterização do vínculo empregatício doméstico, estabelecendo que para caracterização do vínculo deve haver trabalho por mais de dois dias na semana.

Tradicionalmente a doutrina discorria sobre a continuidade constante na definição de empregado doméstico na Lei 5.859/72 (que não especificava quais os requisitos para considerar-se um trabalho contínuo) e a sua diferenciação ou não da “não eventualidade” na prestação de serviços exigida para o trabalhador urbano disciplinada no artigo terceiro da CLT.

Para Cassar, diante desta divergência, havia duas interpretações, uma que não vislumbrava diferença entre esses termos, pois o que importava era a necessidade permanente da prestação de serviços, mesmo que só uma vez na semana, e outra que defendia a diferenciação destes termos, principalmente diante da finalidade não lucrativa do trabalho doméstico, extraído aqui o conceito literal de continuidade, ou seja, falta de interrupção do trabalho, sendo necessário analisar se houve três ou mais dias de trabalho na semana, para fins de caracterizar o requisito em questão (2014, p.381-382) .

Como nos esclarece posteriormente, antes da Nova LC 150/2015 a doutrina e a jurisprudência majoritária entendiam que doméstico era aquele que laborava três dias ou mais na semana para o mesmo empregador. Porém, excepcionalmente, poderíamos considerar doméstico um empregado que, mesmo laborando dois dias na semana apenas, ficando à disposição do empregador 24 horas por dia, como uma enfermeira ou babá de final de semana, poderia no caso concreto ser considerado empregado. Após a inovação legislativa, tal entendimento não tem mais como prosperar, visto que essa vincula ao número mínimo de 3 dias da semana (2016).

No mesmo sentido, Souza Júnior afirma que o critério exclusivamente quantitativo da Nova Lei dos Domésticos, conjugado com a disposição do artigo terceiro dessa lei, que admite o trabalho a tempo parcial desta categoria em quantidades inferiores a cinco horas semanais, não impediria o reconhecimento de vínculo de um empregado que labora três dias por semana apenas uma hora por dia.

Em contraponto, se fora ajustada a prestação em apenas dois dias da semana, com carga horária de 48 horas, por não haver limitação de jornada para trabalhadores não empregados, nenhuma proteção abrangeria tais trabalhadores (2015, 68-69).

O legislador perdeu, ao que tudo indica, importante oportunidade de incluir mais trabalhadores, uma vez que não vinculou a continuidade à quantidade de horas trabalhadas semanalmente, pois uma enfermeira pode, em apenas dois dias de trabalho, superar a carga máxima semanal de trabalho constitucionalmente permitida, de quarenta e quatro horas, e mesmo assim ficará à margem da proteção trabalhista, restando assim importante segmento social totalmente desamparado de qualquer normatização protetiva.

#### **2.2.6. Finalidade não lucrativa dos serviços**

O artigo primeiro da LC 150/2015 dispõe que o doméstico presta serviços “de finalidade não lucrativa a pessoa ou família”. Assim, depreende-se do conceito que o trabalho doméstico não visa à produção de riqueza ou lucro, ao contrário dos trabalhadores urbanos em geral, que trabalhando para uma empresa buscam gerar riquezas para os sócios, sendo uma das mais importantes molas precursoras do capitalismo.

Na análise casuística do enquadramento legal, nos ensinamentos de Cassar o enfoque deve ser direcionado não à atividade em si, mas sim para quem é direcionada, não havendo distinção entre trabalho manual, intelectual ou especializado. Por exemplo, o fato de trabalhar como cozinheiro, por si só, não comprova nada. Agora, se cumulado a isto temos que a finalidade é não lucrativa e o empregador é uma pessoa física, estamos diante de um empregado doméstico, já se o empregador fosse um restaurante seria trabalhador urbano ( 2014, p.376-377).

Ainda, conforme salienta Barros, além dos trabalhadores domésticos típicos como babás, arrumadeiras, mordomos, etc, temos que qualquer empregado que prestem serviços nas dependências do empregador doméstico ou em prolongamento destas, como motoristas, seguranças, caseiros, pilotos, etc, também serão nesta categoria enquadrados, desde que sem finalidade lucrativa. Verificamos diante do colocado que qualquer tipo de trabalho pode ser doméstico (2011, p.268-269).

Entretanto, conforme nos alerta Leite, Leite e Leite a relação deixará de ser doméstica e passará a ser celetista caso o intuito não lucrativo seja quebrado, como por exemplo no caso que uma dona de casa vende bolos e doces para terceiros tendo o auxílio de sua trabalhadora doméstica (2015, p.42).

Há situações, porém, onde o trabalhador realiza suas atividades com caráter doméstico não lucrativo e em outros realiza atividade com intuito de lucro, como a funcionária que apenas poucas horas por dia permanece no caixa do comércio do patrão. Nestes casos, conforme nos explicita Cassar, há três teorias possíveis: a) a Teoria da Preponderância, onde se aplicaria a norma atinente ao trabalho realizado com maior frequência (o que não nos parece adequado, devido à instabilidade jurídica que adviria e por desrespeitar o princípio da norma mais favorável, que permeia o direito do trabalho; b) Teoria do Contágio ou atração da norma mais favorável (a qual parece mais ajustada, resultando assim no reconhecimento da norma de maior amplitude protetiva) e c) Teoria dos Dois Contratos, onde haveriam contratos distintos para cada atividade, o que tornaria a aplicação prática difícil, visto que a pessoa jurídica não pagou salários ao empregado (2014, p. 345).

Neste mesmo diapasão Barros afirma que havendo concomitância entre finalidade lucrativa e não lucrativa, prevalece a norma mais benéfica ao trabalhador, qual seja, a celetista (2011, p. 279). A jurisprudência não é unânime quanto ao tema, havendo julgados apontando o uso alternado das teorias acima arroladas, se adequando ao caso em concreto.

### **2.2.7. Prestação de serviços à pessoa ou família no âmbito residencial destas**

A nova definição de doméstico, em seu artigo primeiro, utiliza a expressão “pessoa ou família, no âmbito residencial desta” para designar os possíveis tomadores de serviços domésticos. O conceito de família deve ser utilizado de forma abrangente, não sendo relevante se tratamos de famílias tradicionais, ou seja, aquelas formadas por laços sanguíneos ou de afinidade formal, como marido, esposa, filhos, tios, primos, etc, tanto quanto os novos arranjos familiares, como uniões homoafetivas, visto que nestas formas de família se encontram os elementos de afeto típicos dos núcleos familiares. (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 76-78).

O empregador doméstico sempre será uma pessoa física ou um grupo de pessoas físicas, não se admitindo no direito brasileiro o empregador doméstico pessoa jurídica, massa falida ou condomínio. Assim, como nos esclarece Barros, o serviço doméstico pode ser prestado para uma única pessoa, para uma família, ou até mesmo um grupo de pessoas que vivem juntos, como no caso de uma república de estudantes sem finalidade lucrativa (2011, p. 268-272). Neste caso, mesmo que não haja os vínculos de afeto típicos das famílias, é inegável que a prestação se encontra em âmbito residencial (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 78).

Desta forma, podemos concluir que os moradores da república serão solidariamente responsáveis pelo pagamento das verbas trabalhistas oriundas do contrato de trabalho doméstico, da mesma forma que marido e esposa, ainda que apenas um dos sujeitos seja responsável pela assinatura da CTPS (BONFIM, 2014, p.383).

Assim, percebemos que a atividade não lucrativa no âmbito residencial da família do empregador é toda aquela relacionada aos serviços normais de manutenção do lar, como sua conservação, limpeza, saúde, higiene, segurança (LEITE, LEITE, LEITE, 2015, p. 42), bem como toda aquela nas quais os trabalhadores atuem em prolongamento da residência do empregador, como jardineiros, pilotos, vigias, porteiros ou zeladores de casas de veraneio (BARROS, 2011, p. 268-269).

Corroborando com o entendimento acima, Delgado nos esclarece que o âmbito residencial será todo aquele onde não se produza valor de troca, mas somente atividades de consumo. O ponto essencial a se analisar é se o local de trabalho reflete apenas interesses pessoais ou familiares do empregador, vinculados estritamente a dinâmica pessoal e familiar do empregador (2015, p. 403-404).

Ponto que cabe ser destacado é que na categoria doméstica o princípio da despersonalização do empregador é atenuado, pois apenas ocupam o polo passivo as pessoas naturais. Assim, temos que a morte do empregador extingue automaticamente a relação de emprego, dificultando assim a extensão aos domésticos as regras das alterações subjetivas dos contratos (DELGADO, 2015, p. 402-403).

### 3. APLICABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA CLT AOS DOMÉSTICOS

A CLT em princípio mostra-se inadequada para aplicação aos domésticos. Na visão de Assumpção, a análise da (in) adequação da CLT aos empregados domésticos possui suas complexidades, principalmente na visão teleológica, uma vez que a CLT visa precipuamente regulamentar trabalho onde há a geração de lucro, sendo a empresa a exteriorização do capital, diferentemente do ambiente doméstico onde a finalidade não lucrativa é requisito (2013, p. 126-137).

Assim, percebemos diversos pontos inaplicáveis aos domésticos em sua essência, como por exemplo a inspeção do trabalho doméstico, que encontra barreiras quase intransponíveis no princípio constitucional da inviolabilidade do domicílio. Para o autor, tal entendimento é corroborado com a edição de uma Proposta de Emenda Constitucional específica para os domésticos e não apenas a sua inserção no texto celetista (ASSUMPÇÃO, 2013, p. 126-137)

Ocorre que a LC 150/2015 determina em seu artigo 19 que a CLT será aplicada subsidiariamente aos domésticos, colocando o aplicador da lei em um aparente conflito de normas, visto que a CLT exclui estes trabalhadores do campo de abrangência em seu artigo 7, alínea “a”.

Neste tocante, nos esclarece Leite, Leite e Leite que, com o advento da EC/72 (que estabelece igualdade de direitos entre os domésticos e demais trabalhadores) e da LC 150/2015 (que determina a aplicação subsidiária da CLT), à luz dos critérios cronológicos e da especialidade, a norma especial revogou tacitamente o disposto na CLT. Assim, havendo omissão na legislação específica, observadas as peculiaridades do labor doméstico, a CLT poderá agora ser utilizada para dirimir controvérsias trabalhistas (2015, p. 28-29).

O professor Souza Júnior acrescenta que neste cenário, sendo omissa a Nova Lei dos Domésticos no que tange a determinado direito constitucional por meio de norma de eficácia plena, como por exemplo a redução dos riscos à saúde e à segurança do trabalhador, ou quando a regulamentação for ineficiente, como no caso dos procedimentos para efetuar rescisão do contrato de trabalho ou a forma de coletar os recibos de pagamento, é inevitável a utilização subsidiária da CLT ou socorrer-se da analogia (2015, p.46).

Assim, complementa o autor, a CLT na atualidade preencherá as muitas lacunas normativas ainda existentes, aglutinando novos direitos sem a necessidade de edição de lei específica própria ou nas vezes que a LC 150/2015 foi omissa, ressaltando que só se aplicam aos domésticos direitos constitucionalmente assegurados, não sendo correto falar por exemplo de adicional de periculosidade ou insalubridade, visto que previstos em norma específica para trabalhadores não domésticos (SOUZA JÚNIOR, 2015, p.47) .

Resumidamente, conforme Souza Júnior, temos que a CLT será aplicada ao empregado doméstico quando: a) a própria CLT ou LC 150/2015 determinar expressamente; b) não houver regulamentação especial acerca de direitos trabalhistas comuns constitucionais ou legais previstos para urbanos, rurais ou domésticos (art. 19 LC 150/2015<sup>3</sup>); c) a regulamentação for insuficiente (art. 19 LC150/2015) e d) em matéria de direito processual do trabalho (2015, p.49).

Ainda, a CLT não será aplicável ao trabalhador doméstico quando: a) a LC 150/2015 disciplinar a matéria de forma completa; b) a LC 150/2015 estiver diversa da CLT, aplicando-se a CLT apenas nas omissões; c) a CLT for incompatível com o labor doméstico (art. 19 LC 150/2015) e d) direitos dispostos no art. 7º da CF/88 ainda não estendidos aos domésticos (SOUZA JÚNIOR, 2015, p.50).

Percebemos então que, em que pese o conflito de adequação da CLT aos domésticos, sua aplicação subsidiária é um grande avanço, vez que acelera a resolução de demandas que ficariam à mercê de regulamentação legislativa e, na prática, inócuas.

#### **4. INOVAÇÕES LEGISLATIVAS DE DESTAQUE E SEUS IMPACTOS PRÁTICOS NO CONTRATO DE EMPREGO DOMÉSTICO**

O novo regramento especial dos domésticos possui diversas peculiaridades, que em sua maioria demonstram a inteligência do legislador em observar as sutilezas

---

<sup>3</sup> Art. 19. Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplicam as Leis nº 605, de 5 de janeiro de 1949, no 4.090, de 13 de julho de 1962, no 4.749, de 12 de agosto de 1965, e no 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e, subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

inerentes a este campo de trabalho. Longe de esgotar o tema, será analisado abaixo alguns dos principais direitos inaugurados com a nova legislação.

#### 4.1. ANOTAÇÕES DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (CTPS) E DEMAIS FORMALIDADES

Apesar de normatizada a obrigatoriedade da assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) desde 1941, a Lei Complementar 150/2015, com sua nova normativa sobre o tema, estabelece diversas peculiaridades a este contrato que, em que pese a não obrigatoriedade de sua formalização por escrito, torna na prática muito inviável sua realização de forma apenas consensual, visto que o empregador não conseguiria disciplinar todos os aspectos necessários.

Em que pese a obrigatoriedade da anotação, mesmo que a CTPS não seja assinada, a comprovação da existência do contrato de trabalho doméstico poderá ser realizada por qualquer meio de prova em direito admitido, valendo-se assim do Princípio da Primazia da Realidade, onde a não anotação da CTPS não implica em nulidade ou invalidade do contrato de trabalho, mas mero ilícito patronal, podendo a retenção dolosa ensejar inclusive indenização por danos morais (LEITE, LEITE, LEITE, 2015, p.63).

Além do contrato de trabalho, preferencialmente escrito, há ainda a obrigatoriedade da emissão dos termos de rescisão e da inscrição no Simples Doméstico, sistema informatizado que centraliza todas as informações do contrato de trabalho do doméstico. Conforme nos leciona Cassar o pagamento de salários também deve ser contra recibo, pois aplica-se subsidiariamente o artigo 464, *caput*, da CLT. (2014, p. 392).

O contrato de trabalho doméstico é, em regra, por prazo indeterminado. Entretanto, foi permitido pelo legislador a realização de contrato temporário de experiência, conforme artigo quarto da LC 150/2015, a saber:

Art. 4º É facultada a contratação, por prazo determinado, do empregado doméstico: I - mediante contrato de experiência; II - para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição

temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso.

Podemos concluir que a LC veio acabar com antiga celeuma acerca da possibilidade de celebração do contrato de experiência no âmbito doméstico. Tal contrato não poderá ultrapassar noventa dias; ocorrendo essa extrapolação, ensejará sua consideração como por prazo indeterminado. O mesmo entendimento será aplicado ao contrato por prazo determinado para atender necessidade transitória da família, sendo neste caso o período de duração máximo de 2 anos ou do término do motivo ensejador do afastamento, o que ocorrer primeiro no teor do artigo (DELGADO, DELGADO, 2016, p.53). Na esteira do disciplinado para os trabalhadores em geral, haverá indenização similar à do artigo 479<sup>4</sup> e 480<sup>5</sup> da CLT. (MARTINS, 2015, p.39).

Por fim, ressaltamos a permissão da jornada a tempo parcial, sendo definida como aquela que não excede 25 horas semanais, sendo a remuneração proporcional ao número de horas trabalhadas.

## 4.2 DURAÇÃO DO TRABALHO

A inclusão da regulamentação de jornada de trabalho no regramento jurídico dos domésticos foi um dos maiores avanços já obtidos pela categoria. Anteriormente à edição da EC 72/2013, não havia qualquer limitação de jornada e estes obreiros estavam à mercê de jornadas exaustivas de trabalho sem nenhuma contrapartida remuneratória.

No período de tempo entre a promulgação da EC72/2013, que estendeu aos domésticos a disciplina de jornada previstas na CF art. 7º XIII e XVI e parágrafo único<sup>6</sup>,

---

<sup>4</sup> Art. 479. Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

<sup>5</sup> Art. 480. Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem. § 1.º A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

<sup>6</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

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

e a edição da LC 150/2015, as normas da CLT foram aplicadas de forma analógica aos domésticos. Assim, os empregados domésticos passaram a ter direito a jornada de trabalho máxima de 8 horas diárias e 44 horas semanais, fazendo jus ao pagamento de hora extraordinárias com adicional mínimo de 50 % (SOUZA FILHO, 2015, p. 142-143).

O controle da jornada passou a ser obrigatório, no teor do artigo 12 da LC150/2015<sup>7</sup>. Aqui, percebemos clara diferenciação do legislador em comparação aos obreiros em geral, visto que o artigo 74, § 2.<sup>o</sup>, apenas obriga o registro de ponto para os empregadores com mais de 10 empregados.

A legislação desta forma privilegiou a maior aptidão do empregador em produzir a prova do que ocorre no interior da residência, provavelmente pela dificuldade inerente à fiscalização no seio doméstico e a dificuldade em manter prova testemunhal em relação de tão grande proximidade (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 156-157). Entretanto, onerou consideravelmente o empregador doméstico que geralmente não tem possibilidades de efetuar o efetivo controle da jornada do obreiro que permanece em grande parte da jornada sozinho no ambiente de trabalho.

Desta feita, a não manutenção de controles idôneos de jornada ensejará a inversão do ônus da prova quanto à comprovação das horas extras laboradas, que a princípio seria do empregado, para o empregador, no teor da Súmula 338, I do TST<sup>9</sup>,

---

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; 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.

<sup>7</sup> Art. 12. É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.

<sup>8</sup> § 2.<sup>o</sup> Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

<sup>9</sup> 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 - É 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)

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)

presumindo-se verdadeiras as horas extras alegadas na inicial (MARTINS, 2015, p. 87-88).

A LC 150/2015 inovou mais uma vez quando permite a compensação das horas extras laboradas com o sistema de banco de horas, conforme disciplinado no artigo 2º, § 4º, *in verbis*: “Poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia”. Já o § 5º<sup>10</sup> do mesmo artigo reconheceu a pactuação por escrito do regime clássico de compensação de horas, além de reconhecer o regime de plantão identificado como 12x36 horas (artigo 10, caput e parágrafo único), regime usualmente utilizado para contratação de enfermeiras, cuidadores e outros profissionais que se mantenham no contexto doméstico (DELGADO, DELGADO, 2016, p.54).

Conforme bem sintetiza Araújo, a compensação das horas laboradas com extrapolação de jornada representa um ganho para o trabalhador, vez que permite que esse tenha mais tempo livre com sua família, recebendo folgas durante dias regulares de trabalho, e vem estender aos domésticos uma prática já comum em diversas categorias, exigindo apenas acordo escrito firmado entre empregador e empregado, podendo se dar das seguintes formas (2016, p. 5-12):

a) compensação semanal: prevista no artigo 2º, § 4º da LC 150/2015, permite que o excesso de horas laboradas em um dia seja compensado em outro sem que haja o pagamento de horas extraordinárias, desde que mediante acordo escrito e que a jornada não extrapole 10 horas diárias. Esta modalidade de jornada permite, frequentemente que o trabalhador labore horas após sua jornada normal de trabalho e folgue um dia na semana. Cabe ressaltar apenas que havendo a prestação habitual de horas extras, tal compensação resta desconfigurada e serão devidos os adicionais

---

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>10</sup> § 5 - I - será devido o pagamento, como horas extraordinárias, na forma do § 1º, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho; II - das 40 (quarenta) horas referidas no inciso I, poderão ser deduzidas, sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado, durante o mês; III - o saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais de que trata o inciso I, com a dedução prevista no inciso II, quando for o caso, será compensado no período máximo de 1 (um) ano.

de horas extraordinárias sobre valor, conforme teor da Súmula 85 do TST<sup>11</sup> (ARAUJO, 2016, 5-6).

b) Compensação quinzenal: sistema no qual o trabalhador labora por 12 horas seguidas e folga as 36 horas supervenientes, usualmente utilizado para os empregados domésticos enfermeiros, cuidadores ou técnicos de enfermagem, previsto no artigo 10 da LC 150/2015 o qual prevê que “É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.” (ARAUJO, 2016, p. 6-7).

Nesta modalidade, as horas de trabalho excedentes às 44 horas semanais laboradas em uma semana são compensadas na semana subsequente, não havendo pagamento do adicional correspondente. Ainda, diferentemente do previsto na CLT, a lei expressamente afasta o pagamento de adicional de trabalho em feriados e o adicional noturno (artigo 10, § 1º da LC 150/15<sup>12</sup>) mas mantém o pagamento diferencial das horas fictas noturnas, consideradas como de 52 minutos e 30 segundos (ARAUJO, 2016, p. 6-7)

c) Compensação mensal: a novel legislação admite em seu art. 2º, § 5ª compensação mensal vez que dispõe que as 40 primeiras horas extras serão pagas, mas que poderão deduzir-se atrasos e eventuais faltas do obreiro dessas horas, ficando ao arbítrio do empregador os dias e horas de compensação (ARAUJO, 2016, 8-9).

---

<sup>11</sup>Súmula 85 do TST: COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item V) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex -Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003);

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex- OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000);

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex- Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ21.11.2003);

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

<sup>12</sup> § 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o art. 9º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

d) Compensação anual ou banco de horas: nesta modalidade, a LC 150/2015 permite que as horas extras excedentes a 40 horas mensais sejam compensadas, em regime de banco de horas, no prazo de 1 ano. Tal modalidade de compensação encontra diversas dificuldades práticas de implementação, principalmente no que tange à falta de controle por parte dos empregados e à má gerência dos empregadores em geral deste controle (ARAUJO, 2016, p. 9-10).

e) Compensação decorrente de viagens: modalidade nova de compensação no âmbito laboral, garante ao empregado doméstico, que acompanhe o empregador em viagens receba uma adicional de 25% sobre o valor da hora normal de trabalho, sendo facultada sua compensação mediante acordo, de forma a ser definida pelo empregado, conforme disposto no artigo 11, § 2º<sup>13</sup>. Tal forma de compensação tem o condão de compensar o trabalhador pelo eventual aumento de trabalho decorrente da viagem com os patrões. Como ainda não há jurisprudência sobre qual seria a definição legal de viagem, apenas a prática irá demonstrar como se posicionarão doutrina e os tribunais (ARAUJO, 2016, p. 10-11).

Por fim, destacamos que as regras atinentes aos intervalos intrajornada (mínimo de 1 hora e máximo de 2 horas, conforme artigo 13 da LC 150/2015<sup>14</sup>) e interjornada (conforme artigo 15 da LC 150/2015<sup>15</sup>, mínimo de 11 horas entre duas jornadas de trabalho) também passam a se aplicar aos domésticos, com algumas flexibilizações. O intervalo intrajornada<sup>16</sup>, diversamente do capitulado na CLT em seu artigo 71<sup>17</sup>, poderá ser flexibilizado para apenas 30 minutos, mediante acordo escrito

---

<sup>13</sup> § 2º A remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal.

<sup>14</sup> Art. 13. É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.

<sup>15</sup> Art. 15. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho deve haver período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

<sup>16</sup> Art. 13. É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.

<sup>17</sup> Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

(artigo 13 da LC 150/2015) ou repartido em dois períodos nos moldes do previsto no artigo 13, § 2º da LC 150/2015<sup>18</sup>.

#### 4.3. A OBRIGATORIEDADE DOS RECOLHIMENTOS DO FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO (FGTS), A INCLUSÃO NO SIMPLES DOMÉSTICO E AMPLA INCLUSÃO NA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Uma das mudanças mais significativas da nova legislação foi a inclusão da obrigatoriedade dos recolhimentos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) para os empregados domésticos em um padrão muito similar ao encontrado no regramento dos trabalhadores em geral.

O FGTS surgiu na legislação brasileira como uma alternativa à antiga estabilidade decenal, prevista no artigo 492 da CLT<sup>19</sup>, já revogado, inicialmente como forma de opção e com a edição da CF/1988 de forma obrigatória, não se estendendo tal direito aos domésticos. Apenas em março do ano de 2000, com o Decreto número 3.361/2000, a inscrição dos empregados domésticos passou a ser autorizada, entretanto ainda de forma facultativa, fazendo com que na prática tal direito não se efetivasse para a maioria dos trabalhadores (DELGADO, DELGADO, 2016, p.133).

A natureza jurídica do FGTS é tríplice, segundo os ensinamentos de Leite, Leite e Leite, se apresentando como um direito fundamental social individual do trabalhador, um dever fundamental do empregador, de caráter compulsório e um direito fundamental difuso, vez que seus recursos também são aplicados para fins de financiamento de habitação, saneamento e outras áreas de interesse da sociedade como um todo (2015, p.93).

Em que pese sua importância jurídica, somente com o advento da EC 72/2012 o FGTS passou a ser obrigatório para os obreiros domésticos; a respectiva efetivação apenas ocorreu com a posterior regulamentação advinda com a LC 150/2015, que fixou prazo de 120 dias para sua obrigatoriedade. Os recolhimentos devem ser

---

<sup>18</sup> § 1º Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia.

<sup>19</sup> Art. 492. O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

realizados por meio do simples doméstico, sistema informatizado na internet que possibilita o pagamento em guia única de diversos recolhimentos, no teor do artigo 34<sup>20</sup> da LC 150/2015.

Podemos verificar que o valor de FGTS mensal se manteve no mesmo percentual daquele assegurado aos demais trabalhadores, ou seja, 8% do salário bruto do obreiro. Já o FGTS rescisório, devido em caso de dispensa imotivada por parte do empregador no valor de 40% dos depósitos efetuados no curso do contrato, o legislador a fim de diluir e diminuir o impacto financeiro dos empregadores optou por estabelecer um percentual mensal especial no tocante de 3,2% do salário bruto do obreiro em substituição dos habituais 40% pagos no momento da rescisão (DELGADO, DELGADO, p. 134-135).

Na mesma toada, mantém-se a obrigatoriedade da inclusão na Previdência Social, que remonta à década de 1990, entretanto passam a ser assegurados aos domésticos os mesmos benefícios devidos aos demais trabalhadores, no teor do artigo 20<sup>21</sup> da LC 150/2015, destacando-se o direito a percepção do salário-família em razão de dependente menor de 14 anos, devido apenas aos empregados de baixa renda; o benefício por acidente de trabalho e o seguro-desemprego em razão de dispensa imotivada, dentre outras prerrogativas até então não usufruídas por esta categoria (MARTINS, 2015, p. 141-155).

#### 4.4 NOVAS RESPONSABILIDADES NO ÂMBITO DOMÉSTICO

A nova legislação abriu possibilidades para a responsabilização do empregador doméstico para as indenizações por danos materiais, morais e inclusive estéticos,

---

<sup>20</sup> Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores: I - 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991; II - 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico, nos termos do art. 24 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991; III - 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho; IV - 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS; V - 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 desta Lei; e VI - imposto sobre a renda retido na fonte de que trata o inciso I do art. 7o da Lei no 7.713, de 22 de dezembro de 1988, se incidente.

<sup>21</sup> Art. 20. O empregado doméstico é segurado obrigatório da Previdência Social, sendo-lhe devidas, na forma da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, as prestações nela arroladas, atendido o disposto nesta Lei e observadas as características especiais do trabalho doméstico.

derivados do contrato de trabalho, vez que abarcou no regramento doméstico o teor do artigo 7º, XXVIII<sup>22</sup> (DELGADO, DELGADO, 2016, p. 89).

Surge, em decorrência, a necessidade de se avaliar no caso concreto a tríade caracterizadora da responsabilidade civil, qual seja ocorrência do dano, nexos causal e culpa do empregador. Tal direito só foi implementado efetivamente a partir de primeiro de outubro de 2015, data em que se efetivou o seguro contra acidentes de trabalho.

Na visão de Souza Júnior, a responsabilidade patronal pode derivar de duas situações: a) inobservâncias de normas legais ou contratuais, como por exemplo no caso de um empregado que teve um benefício previdenciário decorrente de não recolhimento das contribuições previdenciárias e b) responsabilidade decorrente de violação de deveres conexos, como por exemplo o desrespeito à dignidade da pessoa humana, sua honra, privacidade, imagem, dentre outras (2015, p. 83-84).

Além destas responsabilidades, o empregador doméstico passa a ter obrigação de guardar os documentos fiscais, trabalhistas e previdenciários concernentes a relação de trabalho doméstico, pelo período de cinco anos contados da data de rescisão do contrato de trabalho, conforme disposto no artigo 42 da LC 150/2015<sup>23</sup>, devendo exibi-los quando houver requisição pelo Ministério do Trabalho e Emprego (LEITE, LEITE, LEITE, 2015, p. 55-56).

Já a responsabilidade do empregado, mesmo ausente da legislação regulamentadora, se efetiva com aplicação subsidiária da CLT, portanto, só existirá com culpa do obreiro se houver expressa previsão contratual, conforme dispõe o artigo 462, § 1º da CLT<sup>24</sup> e limitadas ao teto disposto no artigo 477, § 5º da CLT<sup>25</sup> em caso de rescisão contratual (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 83-84).

---

<sup>22</sup> XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

<sup>23</sup> Art. 42. É de responsabilidade do empregador o arquivamento de documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, enquanto essas não prescreverem.

<sup>24</sup> § 1.º Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

<sup>25</sup> § 5.º Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a 1 (um) mês de remuneração do empregado.

Ainda, verifica-se a responsabilização das agências de empregados domésticos, que intermedeiam a contratação de empregados domésticos. Conforme dispõe o artigo primeiro da Lei 7.195/1984, as agências são responsáveis civilmente pelos ilícitos cometidos pelos empregados pelo prazo de 1 ano. Tal responsabilização é objetiva, vez que decorre de lei, independendo assim de culpa (MARTINS, 2015, p. 156-157).

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O trabalho doméstico no Brasil, tradicionalmente atrelado às bases escravocratas da colonização brasileira, se manteve à margem das alterações legislativas de destaque que ocorreram ao longo da história, não acompanhando a tendência de ampliação normativa iniciada na década de 1930, pouco evoluindo neste tocante no período pré-constitucional. Até os dias atuais ainda verificamos uma certa segregação destes trabalhadores, em grande parte decorrente do estigma social por este trabalho, que era ratificada por esta exclusão jurídica protetiva.

A promulgação da Emenda Constitucional 72/2013 e sua posterior regulamentação por intermédio da edição da Lei Complementar 150/2015 veio em resposta ao apelo social na busca de igualdade jurídica protetiva para os empregados domésticos comparativamente àquele dispensado aos trabalhadores em geral, corrigindo esta omissão histórica, sendo o ápice da consagração da isonomia jurídica para estes trabalhadores.

A nova legislação considerou as peculiaridades inerentes a esta modalidade de contrato de trabalho e consolidou em sua grande parte o entendimento que já era tendência nos tribunais. A jornada de trabalho, que antes não encontrava qualquer limitação legal, passa a ter que respeitar os limites constitucionalmente impostos, de no máximo 8 horas diárias e 44 horas semanais. Os intervalos para repouso e alimentação são fracionados visando se adequar a rotina do trabalho específica destes trabalhadores, que muitas vezes residem no local de trabalho, prática culturalmente aceita e arraigada em nossa sociedade.

Os elementos fático-jurídicos formadores da relação de emprego foram adequadamente inseridos, seguindo o entendimento já consubstanciado na doutrina. Manteve-se a obrigatoriedade do desempenho de trabalho prestado por pessoa física, à pessoa ou família no âmbito residencial destas, de forma onerosa, habitual e contínua, demonstrando neste último elemento a opção pela teoria da continuidade e não da teoria da “não-eventualidade”, como empregado pela CLT.

A análise da LC 150/2015 deixa claro que, apesar dos notórios avanços alcançados, o legislador perdeu excelente oportunidade de esgotar o tema, pondo fim às celeumas deste contrato de trabalho. Caso clássico do afirmado é que não houve regulamentação da carga horária máxima que pode ser laborada sem vínculo, possibilitando que trabalhadores que desempenhem suas atividades em apenas dois dias na semana em carga horária ininterrupta de 48 horas semanais (casuística comum com enfermeiras e babás de final de semana) não estejam amparados por qualquer norma disciplinadora desta relação, por não se enquadrarem no conceito de empregado doméstico.

Outro aspecto de destaque não abordado foi a não regulamentação das horas de sobreaviso e prontidão, muito comum neste tipo de labor, quando o empregado mesmo fora de seu horário de trabalho fica na residência do empregador esperando ser solicitado, como o caso das babás que dormem com bebês de tenra idade e podem ser acionadas a qualquer tempo, caso a criança acorde. Na ausência da tratativa legal, a doutrina e a jurisprudência ainda terão que se posicionar, provavelmente com a aplicação subsidiária da CLT e das súmulas existentes.

Superando a questão da ausência de plena tratativa do tema, percebemos que além da visão positiva pró empregado, o novo regramento também gerou inúmeras obrigações ao empregador doméstico que, desprovido do caráter negocial e lucrativo inerente às empresas, pode não conseguir implementar todo o rol burocrático de exigências, como a manutenção e o controle de jornada, banco de horas, controle dos intervalos de refeições e outros que fogem do domínio do senso comum. A imposição de encargos financeiros como FGTS, seguro acidente de trabalho e outros pode, ao invés de fomentar o emprego de qualidade, atuar no sentido inverso, aumentando a informalidade e a contratação de diaristas, degradando ainda mais o trabalhador.

Verificamos ao fim deste artigo que o novo regramento jurídico buscou adequar-se à demanda deste segmento, trazendo uma jornada de trabalho digna a esta categoria, que antes se submetia, por diversas vezes, a jornadas extenuantes de trabalho. Aos empregadores, gerou um aumento substancial em suas obrigações e custos, que são, entretanto, necessários a fim de se assegurar isonomia a estes trabalhadores.

Como tudo é muito recente, apenas o tempo e a jurisprudência vindoura serão capazes de dizer se o objetivo inicial de justiça social implícito na lei foi alcançado, mas a certeza que nos resta é que muito ainda deve ser aprimorado e que meios devem ser disponibilizados para que a legislação seja compreendida e aplicada a contento, a fim de não aumentarmos a informalidade no setor e acabarmos por degradar ainda mais esta classe trabalhadora.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Alda de Barros. **Ensaio sobre o regime de compensação de jornada aplicável ao trabalho doméstico após o advento da Lei Complementar 150/2015**. Disponível em em: [http://www.amatra19.org.br/files/1459180784-COMPENSA%C3%87%C3%83ODOMESTICA\\_aldabarros.pdf](http://www.amatra19.org.br/files/1459180784-COMPENSA%C3%87%C3%83ODOMESTICA_aldabarros.pdf) 15.05.2016. Acesso em: 10 maio. 2016.

ASSUMPÇÃO, Luiz Felipo Monsores de. **A EC n 72 e as transformações do trabalho doméstico no Brasil: O paradigma celetista e o problema da fixação e controle da jornada de trabalho**. Revista do TST, São Paulo, vl 79, n 4, p. 237-267, out/dez. 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 104.ed. São Paulo: Atlas, 2000. Coletânea de Legislação. BRASIL. Constituição, 1988.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 382. É 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. Disponível em [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 01/04/2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 85. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva; O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo

se houver norma coletiva em sentido contrário. Disponível em [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html#SUM-85](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85). Acesso em 04.04.2016.

CARRION, Valentin. **Comentário a Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Empregado Doméstico e os Novos Direitos da LC nº 150/15**. Disponível em <http://alinepinheiro.jusbrasil.com.br/artigos/264704749/empregado-domestico-e-os-novos-direitos-da-lc-n-150-15>. Acesso em 01/03/2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. São Paulo: LTr, 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra; LEITE, Laís Durval; LEITE, Letícia Durval. **A nova lei do trabalho doméstico: comentários à Lei Complementar 150/2015**. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. São Paulo: Atlas, 2015.

SOUZA JÚNIOR, Antônio Humberto de. **O novo direito do trabalho doméstico: de acordo com a Lei Complementar 150/2015**. São Paulo: Saraiva, 2015.

## **DOMESTIC LABOR REGULATION AFTER CONSTITUTIONAL AMENDMENT N. 72/2013 AND COMPLEMENTARY LAW N. 150/2015**

### **ABSTRACT**

This study analyzes the main effects which arose from the regulation of domestic worker rights by Constitutional Amendment n. 72/2013 and its subsequent regulation by Complementary Law 150/2015, which significantly expanded the rights of domestic workers. According to social expectations, these legal innovations came into effect to correct a historical omission that segregated these workers, who were in a state of protective uncertainty in relation to other types of workers. The new legislation substantially modified the concept of domestic worker, using a well-defined time criteria to identify who is the subject of a domestic work relationship. In addition, the new regulations created financial and administrative obligations for domestic employers. In view of this, the current study aims to present evolution of domestic labor in Brazil and to identify the new elements that define this kind of work arrangement, with the objective of determining which legal relationship will be protected by the new legislation.

In doing so, this study will examine the main innovations derived from the changes in regulation, presenting practical aspects that will aid employers, employees, and law and accountability practitioners.

**Key words:** Domestic Labor; Domestic Worker Rights; Complementary Law n. 150/2015.