

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

GABRIELA RIBEIRO ALVES

**A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013 E SUA
REGULAMENTAÇÃO PELA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015:
A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO**

VOLTA REDONDA
2018

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013 E SUA
REGULAMENTAÇÃO PELA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015:
A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO**

Monografia apresentada ao Curso de
Direito do UniFOA como requisito à
obtenção do título de bacharel em
Direito.

Aluna:

Gabriela Ribeiro Alves

Professora Orientadora:

Cláudia Regina Robert de Jesus
Chaves

VOLTA REDONDA
2018



Fundação Oswaldo Aranha



FOLHA DE APROVAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso intitulado:

A Emenda Constitucional nº 72/2013 e sua regulamentação pela Lei Complementar nº 150/2015: A regulamentação dos direitos do empregado doméstico

Elaborado por Gabriela Ribeiro Alves apresentado publicamente perante a Banca Avaliadora, como parte dos requisitos para conclusão do Curso de Direito.

Aprovada em 14 de junho de 2018

Banca Avaliadora:

Márcia Regina Robert de F. de
Professor Orientador - Unifoa

Professor Avaliador - Unifoa

Professor Avaliador - Unifoa

Aos meus pais.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, que sempre foi meu amparo espiritual para atingir meus objetivos.

A minha orientadora Cláudia Robert, que prestou assistência para conclusão deste trabalho, me apoiou e orientou durante a pesquisa e conclusão do meu trabalho.

A minha família, pelo apoio incondicional em diversos momentos da minha vida, por serem minha base, e minha referência.

E por fim, agradeço aos meus amigos e colegas de turma, com os quais sempre pude contar.

RESUMO

O objeto desta monografia é demonstrar os principais aspectos da evolução dos direitos trabalhistas do empregado doméstico, desde o surgimento da categoria até a regulamentação pela Lei Complementar (LC) nº 150/2015, também conhecida como Nova Lei do Trabalho Doméstico. Para isso, é necessário verificar o desenvolvimento dos direitos do empregado doméstico, bem como as alterações provenientes da Convenção nº 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), além das mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). Por meio dessa análise histórica da evolução da legislação laboral, chegaremos a Lei Complementar nº 150/2015, em específico quando se refere à defesa dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos, e do estudo das conquistas ainda não alcançadas, uma vez que a reforma trabalhista afastou algumas prerrogativas essenciais ao trabalhador. Apesar dos diversos questionamentos a respeito do tema, ainda suscetíveis de estudos mais aprofundados, será demonstrado que a Lei Complementar nº 150 de 2015 representa a maior conquista jurídica para os trabalhadores domésticos brasileiros.

Palavras-Chave: Novos direitos dos domésticos; Organização Internacional do Trabalho; Defesa dos direitos trabalhistas; Busca de igualdade trabalhista.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS LEIS LIGADAS AO TRABALHO DOMÉSTICO.....	10
2.1 Histórico do trabalho doméstico no Brasil	11
2.2 Leis abolicionistas	15
2.3 Evolução legislativa após a independência do Brasil	17
3 CONCEITOS E DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO	22
3.1 Características Essenciais do Empregado Doméstico.....	23
3.1.1 Enquadramento Legal	23
3.1.2 Continuidade	24
3.1.3 Pessoa Física ou Família	26
3.1.4 Atividade de natureza não lucrativa.....	27
3.1.5 Âmbito Residencial.....	28
3.2 Direitos.....	29
3.3 A figura jurídica do empregado doméstico	31
3.3.1 Motorista.....	33
3.3.2 Caseiro.....	33
3.3.3 Enfermeiro	34
4 ALTERAÇÕES PROVENIENTES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO Nº 189	36
5 MUDANÇA NOS DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO APÓS A REFORMA TRABALHISTA LEI Nº 13.647/17	41
6 CONCLUSÃO	45
7 REFERÊNCIAS.....	47

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como objetivo geral, demonstrar os principais aspectos da evolução dos direitos trabalhistas do empregado doméstico, desde o surgimento da categoria até a regulamentação da Lei Complementar (LC) nº 150/2015, também conhecida como Nova Lei do Trabalho Doméstico. Além da análise da evolução dos direitos do empregado doméstico, serão verificadas também as alterações provenientes da convenção nº 189 da Organização Internacional do Trabalho, e as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista no que tange os direitos dos obreiros.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em seu relatório mundial de trabalhadores domésticos, afirma que existem perto de 53 milhões de pessoas a trabalhar em atividades domésticas, e que grande parte dessas pessoas, trabalha sem proteção alguma¹.

Sabendo que a Emenda Constitucional (EC) nº 71/2013 garante os direitos dos trabalhadores domésticos, observa-se uma lacuna ao tratar da dignidade da pessoa humana e da garantia dos direitos trabalhistas categoria e, através do disposto na Lei Complementar nº 150/2015, se busca analisar o seguinte problema: “A Evolução dos Direitos do Empregado Doméstico Diante à Emenda Constitucional nº 72/2013 e a Lei complementar nº 150/2015 tem alcançado eficácia e efetividade?”

Com base na evolução das leis trabalhistas que garantem direito aos empregados domésticos, se analisará a eficácia e a efetividade da Emenda Constitucional nº 72/2013, e da Lei Complementar nº 150/2015. Será observado ainda, que mesmo com a evolução das leis trabalhistas, os direitos dos empregados domésticos ainda não foram totalmente alcançados.

O interesse em explanar o tema em questão baseia-se na afeição pela disciplina do Direito do Trabalho, matéria que busca pelo equilíbrio entre o mais

1 CENTRO REGIONAL DE INFORMAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **OIT apresenta Relatório sobre Trabalhadores Domésticos no mundo.** Disponível em: <<https://www.unric.org/pt/actualidade/31011-oit-apresenta-relatorio-sobre-trabalhadores-domesticos-no-mundo>>. Acesso em: 27 nov. 2017.

fraco (empregado) e o mais forte financeiramente (empregador), um ramo das Ciências Jurídicas que tenta coibir os abusos advindos de ambas as partes e, por consequência, permitir o convívio harmônico.

Outrossim, encontram-se nas relações empregatícias domésticas dois sujeitos de uma dependência: um trabalhando em busca de sustento e o outro em troca de serviços prestados.

É de grande valia elaborar o presente estudo, visto que hoje, apesar dos avanços dos direitos dos empregados domésticos garantido pela Emenda Constitucional nº 72/2013 e pela Lei Complementar nº 150/2015, os trabalhadores ainda se submetem a condições inferiores à outras categorias de empregados.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS LEIS LIGADAS AO TRABALHO DOMÉSTICO

No presente capítulo, será estudado a evolução histórica das leis relacionadas ao trabalho doméstico, analisando desde o conceito de trabalho doméstico, passando pelas leis abolicionistas, e chegando então, a evolução legislativa após a independência do Brasil.

Sabe-se que a categoria de empregados domésticos possui diferentes direitos trabalhistas que outras categorias de empregados, e para entender essa circunstância, é preciso avaliar as conjunturas históricas relacionadas às atividades domésticas, desde o surgimento do trabalho passando pela escravidão, até o real surgimento da classe dos empregados domésticos.

O conceito de trabalho era dividido em dois grupos, sendo o trabalho por conta própria de sólido valor, realizado para fins de subsistência, e o trabalho por conta de outrem e de difícil valor econômico, que impôs um valor negativo. A vinculação de trabalho como atributo de dignidade e de valor é uma concepção contemporânea, facultado por aqueles classificados como submissos (escravos e servos), na qual obtinha na expressão “trabalho” a chave para a liberdade, e para aqueles considerados livres, atribuía a ela o valor de lazer e de aperfeiçoamento de espírito².

A professora Vólia Bomfim Cassar formalizou uma pesquisa, na qual é possível identificar a originária idealização etimológica da palavra “trabalho”:

Do ponto de vista histórico e etimológico, a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo trabalho tem origem no latim – *tripalium*. Espécie de instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais. Por isso, os nobres, os senhores feudais ou os vencedores não trabalhavam, pois consideravam o trabalho uma espécie de castigo. A partir daí, decorreram variações como *tripaliare* (trabalhar) e *trepalium* (cavelete de três paus usado para aplicar a ferradura aos cavalos)³.

Hoje existem três correntes que discorrem sobre o conceito de direito do trabalho. Sendo a primeira corrente denominada como subjetiva, no qual prioriza os sujeitos (pessoas) da relação de empregado, destacando a fragilidade da

2 MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

3 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: forense; São Paulo: Método, 2017.

condição econômica do empregado na relação jurídica. Já a segunda corrente, é chamada de objetiva, na qual realça o conteúdo do Direito do Trabalho e não seus destinatários, priorizando a lei, e não os sujeitos da relação jurídica. Por fim, a terceira corrente, chamada de corrente mista, considerada majoritária na doutrina, engloba as duas correntes já citadas, valorizando então os sujeitos da relação de trabalho e o conteúdo do Direito do Trabalho⁴.

Dessa forma, concorda Vólia Bomfim Cassar, com a visão holística da corrente mista:

Para nós, o conceito de Direito do Trabalho é um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização da economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados⁵.

Perante os fatos descritos, salienta-se que neste capítulo foram analisados o histórico e a origem do vínculo empregatício doméstico. Bem como, foram abordadas as condições atuais da relação empregatícia doméstica conforme a legislação e a doutrina.

2.1 Histórico do trabalho doméstico no Brasil

No que se refere ao emprego doméstico no Brasil, percebe-se que se trata de uma categoria de trabalho considerada indigna por muito tempo, e de algum modo, inferior as demais classes de trabalhadores existentes.

Boa parte da luta do empregado doméstico para uma aproximação com os direitos dos empregados urbanos, ocorreu após promulgação da Constituição

4 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: forense; São Paulo: Método, 2017.

5 *Id.*

de 1988 em diante. Todavia, a grande e maior batalha iniciou-se no período de escravidão.

O trabalho doméstico no Brasil teve sua origem no período da escravatura, no qual era exercido por negros trazidos da África, que laboravam por extensas jornadas, nunca inferiores a 18 (dezoito) horas diárias, recebendo poucas horas de descanso⁶.

Tanto os índios, como os escravos, exerciam a atividade braçal que os senhores de engenho determinassem, predominando o regime escravocrata, não restando outra opção aos escravos que não fosse obedecer às ordens emanadas, ou seja, o trabalho doméstico era tido como sinônimo de trabalho escravo.

[...] Nelas, os escravos trabalhavam tanto na área de serviços (carregadores e vendedores ambulantes), como nas atividades domésticas, a ponto de dizer-se que o negro era os pés e as mãos dos seus senhores. Tão arraigada era essa prática em nossa sociedade que, no final do século XIX, o Brasil ainda chocava o mundo por ser um dos últimos países a manter a escravidão⁷.

A atividade doméstica era exercida por homem ou mulher, não sendo praticada por pessoas de cor branca, pois na época esse tipo de trabalho era sinônimo de desonra⁸.

O serviço doméstico quando era exercido por mulheres, era feito pelas escravas que além das extensas horas de labor, eram também discriminadas em decorrência de sua cor de pele. Ademais, os serviços não se limitavam apenas ao trabalho doméstico, mas também eram submetidas à exploração sexual de seus senhores, sujeitando-se a uma sociedade patriarcal e escravocrata.

Desta forma, constata-se que o trabalho doméstico no Brasil é um trabalho que nasceu de modo desprestigiado, atribuído aos escravos, aos índios, e as

6 GOMES, Joalisson de Almeida. **Empregados domésticos do Brasil: evolução e principais avanços**. Disponível em <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=17520&revista_caderno=25>. Acesso em: 15 de nov. 2017.

7 COSTA Marcos. **A História do Brasil para quem tem pressa**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Valentina, 2016.

8 GOMES, Joalisson de Almeida. **Empregados domésticos do Brasil: evolução e principais avanços**. Disponível em <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=17520&revista_caderno=25>. Acesso em: 15 de nov. 2017.

classes menos favorecidas da sociedade. Era um período em que não existiam princípios jurídicos e garantias constitucionais para amparar o direito dos escravos, sendo as únicas normas existentes da época a palavra dos senhores de engenho.

Concomitante a tal realidade, apresentava-se o direito natural, que é a ideia universal de justiça, sendo então, o conjunto de normas e direitos que nascem incorporados ao homem, como a vida, a defesa e a liberdade. Direitos esses, que apesar de serem inerentes ao homem, não eram garantidos aos escravos. Vale ressaltar que o direito natural antecede todas as teorias do direito, não permitindo que nenhuma lei seja contra esse ordenamento⁹.

Nos capítulos seguintes deste presente trabalho, serão analisadas as leis abolicionistas do período escravocrata, regressando ao espaço proposto para o estudo do avanço histórico dos escravos no Brasil.

Consecutivo, surgiram os primeiros movimentos de greve, que se iniciaram em uma praça em Paris, no qual os operários realizavam suas reuniões quando estavam insatisfeitos com as condições de trabalho ou na hipótese da paralisação dos serviços.

O nome greve é originário do francês *grève*, que significa, terreno plano composto de cascalho ou areia à margem do mar ou do rio, onde se acumulam inúmeros gravetos. Dando origem ao nome de (*Place de Grève*) e ao surgimento do vocábulo utilizado pela primeira vez no final do século XVIII¹⁰.

A história do direito de greve no Brasil e sua evolução relaciona-se ao modelo de liberdade e de autonomia sindicais, repleto por preconceitos e decorrente do sistema atrasado e corporativista das relações de trabalho implementadas desde o Brasil colônia.

Após alguns anos de luta, a Constituição Federal de 1946, em seu artigo 158, reconheceu o direito de greve, delegando seu exercício à regulação por lei

9 SIGNIFICADOS. Significado de Direito Natural. Disponível em: <<https://www.significados.com.br/direito-natural/>>. Acesso em 16 nov. 2017.

10 CORAZZA, Ana Claudia Vatri. **Evolução Histórica Do Direito De Greve**. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/27082237-Evolucao-historica-do-direito-de-greve.html>>. Acesso em 17 nov. 2017.

ordinária. Mas a referida regulamentação ocorreu somente no ano de 1964, com a edição da Lei de Greve, nº 4.330. Porém, haviam tantas restrições impostas, que a Lei era denominada antigreve por alguns doutrinadores, como Nelson Mannrich¹¹.

Por fim, o artigo 9º da Constituição Federal de 1988 reconheceu aos trabalhadores o direito de greve, cabendo-lhes decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

[...] A partir da Constituição de 1988, a greve é admitida de forma ampla, como direito dos trabalhadores em geral. Ela é proibida apenas em relação aos serviços públicos militares. Passa-se, também, a admitir a greve no serviço público, mediante lei, e nos serviços e atividades essenciais, com restrições consistentes no atendimento das necessidades inadiáveis da população¹².

Já no Brasil, a força do capital, encontrou-se em posição de desvantagem em virtude do crescimento do movimento sindical e grevista. No começo do século XX, a Greve Geral de 1917 foi um marco importante na história do movimento operário brasileiro¹³.

Os manifestantes reivindicavam melhores salários, condições satisfatórias no ambiente de trabalho e o reconhecimento de alguns direitos, mas foram brutalmente reprimidos pelo Estado¹⁴.

Ainda assim, apesar de todas as lutas por melhoria nas condições de trabalho, o trabalho doméstico continuou desprestigiado e por conta disso, seguiu por bastante tempo desamparado de qualquer direito.

11 OLIVEIRA, Carlos Roberto de. **A Greve nos Serviços Essenciais no Brasil na Itália**. Disponível em: <<http://www.ltr.com.br/loja/folheie/4802.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

12 MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. 4ª ed. São Paulo: LTR, 2017.

13 EMERSON, Santiago. **Greve Geral de 1917**. Disponível em: <<https://www.infoesco.la.com/historia-do-brasil/greve-geral-de-1917/>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

14 CANCIAN, Renato. **Greves no Brasil: Primeira paralisação e o movimento operário do ABC**. Disponível em: <<https://educacao.uol.com.br/disciplinas/sociologia/greve-os-movimentos-sindicais.htm>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

2.2 Leis abolicionistas

Durante o passar dos anos foram estabelecidas leis que incentivaram o avanço no cuidado da saúde dos trabalhadores, buscando também assegurar alguns direitos, mesmo que não tão eficientes como se esperava.

Com a Revolução Industrial no século XVIII os países industrializados que possuíam relações comerciais com o Brasil, o pressionavam para abolir a escravatura, pois visionavam o país como um mercado consumidor para seus produtos. Sendo assim, em 1850, com a Lei nº 581, denominada Lei Eusébio de Queirós, o tráfico internacional de escravos negros para o Brasil foi proibido. A partir desse contexto histórico, surgiu expressão popular “para inglês ver”, tendo em vista que a Lei Eusébio de Queirós não produziu efeitos de imediato, resultando na ilegalidade de navios negreiros que atracavam no país anos depois da lei ser decretada¹⁵.

Entre 1865 e 1870, ocorreu a Guerra do Paraguai, existiram movimentos populares pela abolição da escravatura, que em 1871, acarretou no surgimento da Lei nº 2.040, denominada Lei do Ventre Livre ou Lei Rio Branco, na qual definia que a partir desta data, todo filho nascido de escravos seria livre. Todavia, o filho de escravo, ou era confiado ao governo ou mantinha-se na propriedade do senhor do engenho, junto à família até completar 21 anos.

Segundo a Lei do Ventre Livre¹⁶:

Art. 1º Os filhos da mulher escrava que nascerem no Império, desde a data desta lei, serão considerados livre.

Parágrafo 1º Os ditos filhos menores ficarão em poder e sob a autoridade dos senhores de suas mães, os quais terão a obrigação de criá-los até a idade de 8 anos completos.

Parágrafo 2º Chegando o filho da escrava a esta idade, o senhor da mãe terá a opção ou de receber do Estado a indenização de 600 mil-réis ou de utilizar-se dos serviços do menor até a idade de 21 anos completos.

15 BEZERRA, Juliana. **Lei Eusébio de Queiros**. Disponível em: <<https://www.todamateria.com.br/lei-eusebio-de-queiros/>>. Acesso em: 16 nov. 2017.

16 BRASIL. Lei n 2.040 de 28 de setembro de 1871. **Lei do Ventre Livre**. Rio de Janeiro: Princesa Imperial Regente. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim2040.htm>. Acesso em: 16 nov. 2017.

Em ato seguinte, surgiu a Lei nº 3.270, intitulada de Lei dos Sexagenários ou Lei Saraiva - Cotegipe, que em 1885 declarou livre os escravos com idade igual ou superior a 60 anos. A lei foi considerada retrógrada, uma vez que não surtiu muitos efeitos, já que os escravos viviam em condições precárias, possuindo uma média de vida de aproximadamente 30 (trinta) anos. Além do qual, o escravo alforriado necessitava fornecer mais 03 (três) anos de trabalho gratuito ao seu senhor, como forma de indenização¹⁷.

Somente em 1888, com manifestações populares e com constrações políticas a favor da abolição da escravatura, que a Lei nº 3.353 foi promulgada, lei essa denominada de Lei Áurea, sancionada pela Princesa Isabel em 13 de maio de 1888, concedeu liberdade aos escravos que ainda existiam no Brasil¹⁸.

A Princesa Imperial Regente, em nome de Sua Majestade o Imperador, o Senhor D. Pedro II, faz saber a todos os súditos do Império que a Assembleia Geral decretou e ela sancionou a lei seguinte:

Art. 1º: É declarada extinta desde a data desta lei a escravidão no Brasil.

Art. 2º: Revogam-se as disposições em contrário.

Mesmo após a abolição da escravatura, o ex-escravo encontrava-se na verdade sem liberdade. Uma vez que o país não se demonstrava preparado para receber a alta quantidade do número de escravos livres. Além do mais a sociedade era totalmente preconceituosa, e não proporcionava oportunidade de empregos essas pessoas.

Desse contexto, encerraram-se o período de leis abolicionistas, surgindo a figura de patrão doméstico em relação ao empregado que exerce atividades classificadas como domésticas, que serão desenvolvidas nos próximos capítulos deste presente trabalho.

17 BEZERRA, Juliana. **Lei dos Sexagenários**. Disponível em: <<https://www.todamateria.com.br/lei-dos-sexagenarios/>>. Acesso em: 16 nov. 2017.

18 BEZERRA, Juliana. **Lei Áurea**. Disponível em: <<https://www.todamateria.com.br/lei-dos-sexagenarios/>>. Acesso em: 16 nov. 2017.

2.3 Evolução legislativa após a independência do Brasil

Neste capítulo será estudada a evolução legislativa no Brasil, no que tange ao amparo do empregado doméstico. Ressaltando que o principal momento analisado, será após a independência do Brasil, que ocorreu em 07 de setembro de 1822.

Inicialmente, o trabalho doméstico no Brasil foi disciplinado pelas Ordenações do Reino que foi ganhando considerações e cuidados com o decorrer dos anos, tendo em vista que foram nascendo legislações que o disciplinasse¹⁹.

Decreto nº 2.287, de 15 de março de 1879.

Referia-se ao locador de serviço em agricultura e em empreitada. Estabelecia em seu art. 2º. Que as demais locações de serviço eram regulamentadas pelas Ordenações do Reino, que somente deixaram de prevalecer com o advento do código Civil Brasileiro, de 1916²⁰.

Em 1886, surgiu o Código de Posturas do Município de São Paulo, regulando o empregado doméstico.

Em torno de toda a crise do sistema escravagista, ainda no século XIX, surge o Código de Posturas do Município de São Paulo, de 1886, regulando o emprego doméstico. Esse código em seu art. 263 definiu “criado de servir” como sendo “toda pessoa de condição livre” que, mediante salário convencionado, tiver ou quiser ocupação de moço de hotel, hospedeira ou casa de pasto, cozinheiro, copeiro, cocheiro, hortelão, de ama-de-leite, ama-seca, engomadeira ou costureira, e em geral, a de qualquer serviço doméstico. Estabelecia multas no caso de inadimplência das cláusulas contratuais, sob pena de prisão simples para a parte que não cumprisse o pagamento da multa.

Já as relações envolvendo os domésticos eram abrangidas pelo Código Civil Brasileiro de 1916, sendo um símbolo na evolução legislativa, uma vez que regularizou a locação de serviços dos empregados, incluindo os serviços domésticos, até o surgimento da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que na época não era um ramo autônomo englobando suas próprias leis²¹.

O referido código, fruto em grande parte do jurista brasileiro Clóvis Bevilacqua, dispôs expressamente em seu art. 1.807 que ficam

19 MACÊDO, Meire Rose Goés. **A natureza jurídica da relação trabalhista da diarista no sistema jurídico brasileiro**. 1ª ed. São Paulo: Biblioteca24horas, 2009. p.36

20 *Id.*

21 DAMACENO, L.; CHAGAS, S. **Evolução do Direito Trabalhista do Empregado Doméstico de 1916 à 2013 - PEC das Domésticas**. 2013. 76 f. Artigo Científico (Graduação) - Ciência Contábeis. Universidade Tiradentes, 2013.

revogadas as Ordenações, Alvarás, leis Decretos, Resoluções, usos e Costumes concernentes à matérias de Direito Civil reguladas neste Código. Deixa, contudo, de prevalecer às ordenações do Reino, que no Brasil constitui o primeiro corpo de leis aplicáveis aos domésticos²².

E em 30 de julho de 1923, foi sancionado o Decreto nº 16.107, que regimentou a locação dos serviços do empregado doméstico, trazendo dispositivos que objetivavam atender as necessidades e interesses desses trabalhadores²³.

O Presidente da República dos Estados Unidos do Brasil, usando das autorizações contidas nos VI, VII e XVIII do art. 3º da lei n. 4.632, de 6 de janeiro de 1923, resolve aprovar o regulamento de locação dos serviços domésticos que a este acompanha, assignado pelo Ministro da Justiça e Negócios Interiores.²⁴

O Decreto-Lei nº 3.078, sancionado em 27 de fevereiro de 1941 conceituou corriqueiramente os trabalhadores domésticos e regularizou a locação dos seus serviços²⁵.

Após 02 (dois) anos, em 1943, foi a vez do Decreto-Lei nº 5.452 ser sancionado, aprovando então a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que nada estabeleceu sobre a classe dos trabalhadores domésticos²⁶.

Somente com a promulgação da Lei nº 5.859, a tão célebre Lei do Empregado Doméstico, em 1972, que surgiram algumas prerrogativas e proteções a essa classe de trabalhadores, trazendo direitos como, benefícios e serviços da previdência social, férias anuais com o adicional de 1/3 (um terço) e a carteira de trabalho²⁷.

22 FERRAZ, 2003, p.36 apud MACEDO, Meire Rose Goés. **A natureza jurídica da relação trabalhista da diarista no sistema jurídico brasileiro**. 1ª ed. São Paulo: Biblioteca24horas, 2009. p.36.

23 DAMACENO, L.; CHAGAS, S. **Evolução do Direito Trabalhista do Empregado Doméstico de 1916 à 2013 - PEC das Domésticas**. 2013. 76 f. Artigo Científico (Graduação) - Ciência Contábeis. Universidade Tiradentes, 2013.

24 BRASIL. Decreto nº **16.107** de 30 de julho de 1923. Rio de Janeiro: Presidente da República. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16107-30-julho-1923-526605-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 15 nov. 2017

25 BRASIL. Decreto Lei nº **16.107** de 30 de julho de 1923. Rio de Janeiro: Presidente da República. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16107-30-julho-1923-526605-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

26 BRASIL. Decreto Lei n 5.452 de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Brasília: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 15 nov. 2017.

27 ANDRADE, Dárcio Guimarães de. **Empregado Doméstico**. Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_57/Darcio_Andrade.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2017.

Após a edição do Decreto nº 95.247/87, a classe dos empregados domésticos recebeu o direito ao vale transporte. Assim sendo, a Lei nº 5.859/72, tornou-se, até a promulgação da Constituição Federal Brasileira de 1988, a lei que deliberava sobre a relação do empregado doméstico²⁸.

A partir da promulgação da Constituição Federal Brasileira de 1988, foi concedido aos domésticos alguns direitos, sendo estes previstos em 09 (nove) incisos do artigo 7º, como o direito ao salário mínimo (IV), a irredutibilidade de salário (VI), ao 13º salário com base na remuneração integral (VIII), ao repouso semanal remunerado (XV), a férias anuais remuneradas com um terço a mais (XVII), a licença maternidade (XVIII), a licença paternidade (XIX), ao aviso prévio (XXI), a aposentadoria por idade, e ao tempo de contribuição e invalidez (XXIV). Somente com a CRFB/88 é que a categoria dos trabalhadores domésticos passou a ser mais valorizada no meio social²⁹.

Sabe-se que a Constituição Federal Brasileira de 1988, no momento em que foi promulgada, proporcionou ao empregado doméstico um rol mais amplo de direitos. Por meio do artigo 7º, parágrafo único, ele adquiriu salário mínimo, irredutibilidade do salário, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas, licença à gestante, licença-paternidade, aviso prévio proporcional e integração à previdência social. Apesar desses benefícios, a Lei Maior, no supracitado artigo, não garantiu a cobertura total dos direitos elencados e atribuídos às demais categorias de trabalhadores, demonstrando que a classe permanecia excluída dos amplos direitos trabalhistas [...]³⁰.

28 MELO, Bruno Herrlein Correia de. **Pagamento de vale transporte em dinheiro posicionamentos, cautelas e efeitos.** Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI99506,21048Pagamento+de+vale+transporte+em+dinheiro+posicionamentos+cauteladas+e>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

29 JurisWay. **Quais são os direitos trabalhistas assegurados pela Constituição Federal à categoria dos empregados domésticos?** Disponível em: <<https://www.jurisway.org.br/v2/pergunta.asp?idmodelo=7622>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

30 CASSAR, Vólia Bomfim. Trabalho Doméstico. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.** ed 53, Rio de Janeiro, 2013.

Em 2001, restou publicada a Lei nº 10.208, facultando o direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS e o seguro-desemprego. Mas somente com a Lei nº 11.324/2006, foi propiciado o direito a descanso semanal remunerado aos domingos e feriados, o pagamento em dobro do trabalho em feriados civis e religiosos, trinta dias corridos de férias, a garantia de emprego à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, e foram vedados os descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, higiene, vestuário e moradia³¹.

Apenas em 2013, com a aprovação da Proposta da Emenda Constitucional nº 72, denominada como “PEC das domésticas”, sendo mais tarde regulamentado pela Lei Complementar nº 150, de 2015, que houve o verdadeiro avanço para essa categoria de empregados, no qual alterou o artigo 7º da Constituição Federal, igualando os direitos dos trabalhadores domésticos, urbanos e rurais. Item este que será explorado nos próximos capítulos deste trabalho, mostrando sua justa aplicação na defesa da classe dos empregados domésticos³².

Porém, a Emenda Constitucional nº 72/2013, só foi promulgada pelo Congresso Nacional, no dia 02 de abril de 2013, devido às pressões ocasionadas pela mídia e por movimentos sociais, alterando então a redação do parágrafo único do artigo 7º da CF “para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais”³³.

A partir do avanço da Emenda Constitucional nº 72/2013, foi publicada a Lei Complementar nº 150/2015 para reger os novos direitos adquiridos pelos trabalhadores domésticos, mas a aplicabilidade da Lei Complementar valeu-se além do propósito de regulamentar a Emenda Constitucional, viabilizando um

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

32 *Id.*

33 LEITE, C. H. B.; LEITE, L. D. **A nova lei do trabalho doméstico: comentários à Lei Complementar n.150/2015**. São Paulo: Saraiva, 2015.

novo microssistema jurídico de regulamentação e proteção do trabalho doméstico no Brasil³⁴.

Diante disso, a Lei Complementar nº 150/2015, sendo considerada então, a nova lei que normatiza o trabalho doméstico, por ser explícita passou a vigorar no dia 02 de junho de 2015, data em que ocorreu a sua publicação no Diário Oficial da União³⁵.

Alguns autores como, Carlos Henrique Bezerra Leite, Laís Durval Leite, e Letícia Durval Leite, versam sobre a eficácia da Lei Complementar nº 150/2015, ressaltando o problema existente quanto à aptidão ou não para que os efeitos da lei sejam produzidos.

Noutro falar, o problema da eficácia da lei complementar em tela tem por objetivo revelar se ela será ou não efetivamente cumprida pelos seus destinatários e, caso não seja cumprida, quais os meios utilizados pelo ordenamento jurídico para que ela o seja. Trata-se aqui de uma investigação que assume caráter histórico-sociológico e pode ser identificada como um problema fenomenológico do Direito.

Dessa forma, após analisar toda a trajetória e leis que regem os empregados domésticos, percebe-se que essas classes enfrentaram grandes dificuldades na luta por direitos que os amparassem. E toda essa hostilidade encontrada se atribui à história escravocrata brasileira, que culminou na marginalização dos domésticos pelas classes mais ricas da sociedade.

34 LEITE, C. H. B.; LEITE, L. D. **A nova lei do trabalho doméstico: comentários à Lei Complementar n.150/2015**. São Paulo: Saraiva, 2015.

35 *Id.*

3 CONCEITOS E DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO

Diante do exposto, nesse capítulo analisaremos os conceitos e direitos do empregado doméstico, passando pelas características essenciais do empregado doméstico, pelos direitos, e pela figura jurídica do empregado doméstico.

Doméstico é a pessoa física que exerce atividade de forma pessoal, continuada, subordinada e que receba remuneração mediante de outra pessoa física ou família, que não explore atividade lucrativa na esfera residencial desta, e que labore por mais de 02 (dois) dias na semana³⁶.

Somente com a Lei nº 5.859/72, e com o decreto nº 71.885/73, que foi regulamentado exclusivamente o conceito e direitos do trabalhador doméstico. Nessa época o doméstico só tinha direito à assinatura da CTPS, às férias, e à integração à Previdência Social³⁷.

Já o conceito jurídico do trabalhador urbano é definido pela CLT, o conceito de trabalhador rural é definido pela Lei nº 5.889/73, e o conceito de servidor público Federal é regulado pela Lei nº 8.112/90. Sendo assim, o conceito respectivo de cada um dos ora empregados mencionados, é melhor definido não pela atividade exercida, mas sim pela da pessoa para quem trabalha.

Nesse sentido, nota-se no exemplo abaixo, de autoria de Vólia Bomfim Cassar, presente na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, que:

Portanto, se uma empregada exerce a função de cozinheira, esse fato, por si só, não enquadra em nenhuma das leis mencionadas, pois será necessário que se pesquise quem é seu empregador. Se for uma pessoa física que não explore atividade lucrativa, será doméstica; se for um restaurante, um hotel ou uma loja comercial, será urbana; se for rural, será rural³⁸.

Cumprе ressaltar que para ser classificado doméstico basta que este empregado, exerça atividade para empregador doméstico, independentemente

36 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: forense; São Paulo: Método, 2017.

37 *Id.*

38 CASSAR, Vólia Bomfim. Trabalho Doméstico. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. ed 53, Rio de Janeiro, 2013.

da atividade exercida, não tendo relevância se o trabalho é intelectual, manual ou até mesmo especializado³⁹.

Com base no assunto analisado no presente capítulo, podemos perceber que existem condições para que um trabalhador seja considerado empregado doméstico, e com base nisso, nos próximos itens, serão tratadas as principais características do empregado doméstico.

3.1 Características Essenciais do Empregado Doméstico

3.1.1 Enquadramento Legal

Para que o trabalhador seja considerado empregado doméstico é necessário que o mesmo se encontre no enquadramento legal.

Ou seja, o enquadramento legal de um trabalhador não deve ser analisado pela atividade que exerce, mas sim para quem trabalha. Ressaltando que para ser considerado empregado doméstico, basta trabalhar para empregador doméstico, independentemente da atividade que o empregado doméstico exerça⁴⁰.

A função do doméstico pode ser de faxineira, cozinheira, motorista, piloto de avião, médico, professor, acompanhante, garçom do iate particular, segurança particular, caseiro, cuidador, enfermeira etc. O essencial é que o prestador do serviço trabalhe para uma pessoa física que não explore seus serviços com intuito de lucro, mesmo que estes não se limitem ao âmbito residencial do empregador⁴¹.

Percebe-se então que empregado doméstico não se limita apenas ao faxineiro, ao cozinheiro ou à babá, mas que também podem ser considerados empregados domésticos o professor, o piloto, a enfermeira etc., desde que

39 CASSAR, Vólia Bomfim. Trabalho Doméstico. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. ed 53, Rio de Janeiro, 2013.

40 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: forense; São Paulo: Método, 2017.

41 *Id.*

exercam atividade para um empregador físico, que não explore a atividade para fins lucrativos.

3.1.2 Continuidade

No presente item será analisada a continuidade do trabalho, ou seja, a natureza contínua do trabalho exercido para que o trabalhador seja considerado empregado doméstico.

A atividade do empregado doméstico é de natureza contínua, segundo a Lei nº 5.859/72, que adotou essa expressão, no lugar de “natureza não eventual” utilizada no artigo 3º da CLT. Essa interpretação ocasionou duas concepções diferentes.

A primeira corrente preconizada pelos doutrinadores Octavio Bueno Magano e Sérgio Pinto Martins, defende que a diferença das expressões adotadas é irrelevante, uma vez que os parâmetros para a realização do trabalho contínuo são os mesmos para o trabalho não eventual previsto na CLT. Ou seja, importando apenas a necessidade permanente da mão de obra do doméstico, demonstrada pela repetição de seu trabalho no período do contrato, independentemente da quantidade de dias que se trabalha na semana, ou até mesmo, no mês⁴².

Alguns autores a chamam de teoria da (dês) continuidade.

Para Octavio Bueno Magano (1992, p. 125) e Sérgio Pinto Martins (2001, p.135), seus defensores, seria doméstico tanto o empregado que trabalha de segunda a sexta-feira, durante seis anos para uma família, como aquele que trabalha apenas às segundas-feiras para a mesma família, durante esses mesmos seis anos⁴³.

Já a segunda corrente compreende que a Lei do empregado doméstico, ao adotar a expressão “natureza contínua”, ao invés de usar a expressão “natureza não eventual”, teria sido proposital. Uma vez que o conceito de

42 CASSAR, Vólia Bomfim. Trabalho Doméstico. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. ed 53, Rio de Janeiro, 2013.

43 *Id.*

trabalho não eventual previsto na CLT (artigo 3º) se equipara com a atividade empresarial, com seus fins e necessidades de funcionamento, tendo em vista que o empregador doméstico não pode explorar atividade econômica lucrativa, já que descaracteriza sua função, uma vez que não é empresa⁴⁴.

Nessa perspectiva, o trabalho contínuo condiz com a sua avaliação linguística, vinculando-se ao tempo, à repetição, ao trabalho sucessivo e sem interrupção⁴⁵.

A jurisprudência majoritária afirma que para que se caracterize doméstico o trabalho, a frequência do trabalho executado deve ser analisada por semana, independentemente do tempo de duração do contrato, de maneira que o trabalhador doméstico execute seus serviços três ou mais dias na semana, por mais de quatro horas diárias, por período não inferior a 30 dias⁴⁶.

Entretanto, em caráter excepcional, era possível entender como empregado doméstico aquele que trabalhava apenas dois dias na semana, mas que ficava à disposição por 24 horas cada dia, por exemplo, no caso das enfermeiras particulares, acompanhantes, babás ou até mesmo seguranças particulares. Apenas analisando o caso concreto se poderia demonstrar o trabalho contínuo⁴⁷.

Todavia, o artigo 1º da Lei Complementar nº 150/2015, apontou que será considerado empregado doméstico aquele que trabalha por mais de 02 (dois) dias por semana, ressaltando então que diarista, sem vínculo de emprego, será aquela que prestar serviços dois ou menos dias na semana, mesmo que por várias semanas, meses e anos⁴⁸.

Em resumo, segue abaixo exemplo tratado pela Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região:

44 CASSAR, Vólia Bomfim. Trabalho Doméstico. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. ed 53, Rio de Janeiro, 2013.

45 *Id.*

46 *Id.*

47 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: forense; São Paulo: Método, 2017.

48 *Id.*

A doutrina e a jurisprudência majoritárias adotaram o princípio de que o trabalho prestado num só dia da semana para tomador doméstico (pela faxineira, passadeira, cozinheira etc.) não gera vínculo de emprego, por não contínuo o serviço. Para três ou mais dias de trabalho na semana, por várias semanas, a jurisprudência consagrou como trabalho contínuo. Logo, acarreta o vínculo⁴⁹.

3.1.3 Pessoa Física ou Família

Existem alguns requisitos para ser o tomador do serviço doméstico, tendo que ser cumpridos, para que não descaracterize a classe de trabalho doméstico. Sendo esses requisitos discutidos nos próximos parágrafos.

A primeira imposição é que o empregador nunca seja pessoa jurídica, mas que sempre seja pessoa física para que caracterize o trabalho como emprego doméstico. Ressaltando também que o profissional liberal e os entes jurídicos especiais, sem personalidade formal, também não podem contratar empregados como domésticos⁵⁰.

Já a segunda imposição afirma que o serviço seja executado para família, e que está deve ser entendida como reunião espontânea de pessoas para habitação em conjunto, mesmo que não exista grau de parentesco entre elas. Nesse sentido, a família será o real empregador do doméstico, mas como a mesma não possui personalidade jurídica, a responsabilidade da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), ficará à disposição de um dos membros que a compõem. Entretanto, todos os membros maiores e capazes que integram a família, serão empregadores e solidariamente responsáveis pelo contrato de trabalho⁵¹.

Sendo assim, afirma Vólia Bomfim Cassar, em seu livro:

[...] Como a família não tem personalidade jurídica, a responsabilidade pela assinatura da CTPS ficará a cargo de um dos membros que a compõem. Sendo assim, todos os membros capazes da família, que

49 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: forense; São Paulo: Método, 2017.

50 CASSAR, Vólia Bomfim. Trabalho Doméstico. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. ed 53, Rio de Janeiro, 2013.

51 *Id.*

tomam os serviços do doméstico, são empregadores, mas só aparece na carteira de trabalho como empregador formal⁵².

Dessa forma se constata que para ser considerado empregado doméstico, é indispensável à observância de alguns requisitos, sendo que o empregador seja pessoa física, e que o serviço seja realizado para uma família.

3.1.4 Atividade de natureza não lucrativa

Como já destacado, o trabalho realizado pelo empregado doméstico não pode ter objetivos e resultados comerciais ou industriais que geram lucro ao empregador, ou seja, a atividade realizada não pode ser de natureza lucrativa.

Ressaltando então, que sob a ótica do tomador do serviço, o trabalho realizado pelo empregador não pode ter objetivos e resultados comerciais ou industriais, ou seja, o patrão não pode realizar negócios com o resultado do trabalho do empregado. Quando o trabalho exercido tem por finalidade resultado lucrativo, o trabalhador deixa de ser classificado como doméstico, e se enquadra como empregado comum (urbano)⁵³.

Conforme mostra afirmação abaixo destacado pela Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região:

“Logo, o patrão não pode realizar negócios com o resultado do trabalho do empregado doméstico, cujo dispêndio de energia não pode ter como finalidade o lucro do patrão⁵⁴.”

Sendo assim, o serviço realizado pelo empregado não pode gerar lucro ao empregador, para que não seja descaracterizado o trabalho doméstico.

52 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: forense; São Paulo: Método, 2017.

53 *Id.*

54 CASSAR, Vólia Bomfim. Trabalho Doméstico. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. ed 53, Rio de Janeiro, 2013.

3.1.5 Âmbito Residencial

Apesar do artigo 1º da Lei nº 150/2015 se referir ao trabalho realizado no âmbito residencial do empregador doméstico, o trabalho pode ser exercido externamente ao ambiente residencial, e ainda ser caracterizado como doméstico, como nos casos de motorista, segurança, entre outros.

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 (artigo 1º da Lei nº 150/2015)

Ocorre que para Vólia Cassar Bomfim, há um equívoco na redação do artigo, no qual a expressão de “no âmbito residencial”, deveria ser substituída pela expressão “para o âmbito residencial”, ou seja, é doméstico aquele que executa serviços para consumo da pessoa ou da família.

Havia um equívoco na redação contida no art. 1º da revogada Lei nº 5.859/1972, infelizmente mantido pelo art. 1º da Lei nº 150/2015, quando se refere ao trabalho executado no âmbito residencial do empregador doméstico, pois o trabalho pode ser exclusivamente externo e ser caracterizado como doméstico, como ocorre com o motorista, segurança, o piloto, a acompanhante em hospitais etc. Melhor teria sido a expressão “para” o âmbito residencial, ou seja, é doméstico quem executa serviços para consumo da pessoa ou da família⁵⁵.

Salientando também que o doméstico pode executar seus serviços na unidade familiar principal do patrão, como em residências mais distantes, como a casa de praia, casa de campo etc., e que o deslocamento de residência não descaracteriza a relação⁵⁶.

Sendo assim, percebe-se que para que o trabalhador seja considerado empregado doméstico, é preciso haver o enquadramento legal da atividade realizada, e a continuidade do trabalho prestado, precisando relacionar-se principalmente à pessoa física ou família, já que a atividade executada é necessariamente de natureza não lucrativa para o empregador, sendo praticada então, em âmbito residencial.

55 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: forense; São Paulo: Método, 2017.

56 *Id.*

3.2 Direitos

Com a Constituição Federal Brasileira de 1988, com a Lei nº 5.859/72, e mais à frente com a Lei Complementar nº 150/2015, surgiram os direitos que amparam as classes de trabalhadores domésticos, garantindo aos mesmos, os direitos que vinham batalhando.

Conforme declarado o artigo 7º da CRFB/88, 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.

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

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

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

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

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

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;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

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

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

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

XXIV - aposentadoria;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

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

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

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

Já a segunda parte do parágrafo único, artigo 7º da CRFB/88 afirma que as condições estabelecidas em lei, e observadas à simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, estão previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

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

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

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.

A partir disso, percebem-se os direitos constitucionais previstos no artigo 7º da CRFB, e que alguns foram regulamentados apenas com a Lei

Complementar nº 150/2015. Com a Lei nº 11.324/2006, foi concedida estabilidade à gestante, férias de 30 dias, direito aos feriados e a proibição de descontos por concessão de algumas utilidades. A partir de 2013 foi promulgada a Emenda Constitucional nº 72, que estendeu aos domésticos novos direitos, que antes eram garantidos apenas aos trabalhadores urbanos (CLT) e rurais.

Entre os novos direitos estão a jornada de 8 horas diárias limitadas à 44 semanais; a hora extra com acréscimo de 50% e, dependendo de regulamentação, por expressa determinação do legislador; o adicional noturno; o FGTS + 40%; e o seguro acidente. Já a Lei Complementar nº 150/2015 regulamentou os direitos do doméstico, e conceituou novos direitos de forma mais precisa. Por fim, com a resolução nº 780/15, foi criado o e-social, que possibilitou o recolhimento da nova cota previdenciária, FGTS, indenização adicional e seguro por acidente de trabalho⁵⁷.

Com base nos direitos descritos, percebe-se a grande conquista das leis implementadas para amparo dos trabalhadores domésticos, tendo em vista que essa classe de empregados não deve ser diferenciada ou submissa, uma vez que possuem o mesmo valor que qualquer outro empregado.

3.3 A figura jurídica do empregado doméstico

Como já falado anteriormente, é de grande importância classificar a figura jurídica do empregado doméstico, uma vez que existem características que se não forem cumpridas, os podem classificar como empregado de classe urbana ou rural.

De acordo com o artigo primeiro da Lei nº 5859/72, é considerado empregado doméstico “aquele que presta serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas [...]”.

Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências.

57 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: forense; São Paulo: Método, 2017.

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei. Lei nº 5.859 de 11 de dezembro de 1972

Caso a residência trabalhada seja utilizada para atividade profissional, como consultório, ou para produção e comercialização de produtos, os trabalhadores deixam de ser classificados como domésticos.

Além da figura tradicional de empregado doméstico que exerce atividade laborativa em favor da manutenção da residência de seus empregadores, também existem outras classificações de empregados domésticos. Dessa forma, também podem ser considerados empregados domésticos a babá, o cuidador, o motorista, a passadeira, a cozinheira, a diarista, a lavadeira, a governanta, o jardineiro, o porteiro, o organizador, arrumador, o mordomo, a copeira e entre outros. Evidenciam-se a seguir alguns tipos de empregados domésticos, destacando os aspectos pertinentes as suas funções residenciais⁵⁸.

Assim, o doméstico pode ser faxineiro, cozinheiro, motorista, piloto de avião, médico, professor, acompanhante, garçom do iate particular, segurança particular, caseiro, enfermeiro, etc. O essencial é que o prestador de serviço trabalhe para uma pessoa física que não explore a sua mão de obra com intuito de lucro, mesmo que os serviços não se limitem ao âmbito residencial do empregador⁵⁹.

Lembrando que mesmo para as outras classificações de empregados domésticos já citadas, é necessário que o empregador seja pessoa física, e que a atividade exercida além de não ser de natureza lucrativa, também é obrigatória que seja realizada em âmbito residencial.

58 DOMÉSTICA LEGAL. **Cargos e funções domésticas (CBO)**. Disponível em: <<http://www.domesticalegal.com.br/utilidades/cargos-e-funcoes-do-empregado/>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

59 CASSAR, Vólia Bomfim. Trabalho Doméstico. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. ed 53, Rio de Janeiro, 2013.

3.3.1 Motorista

No presente item, serão explorados os requisitos para que o motorista seja considerado empregado doméstico.

Para que o motorista seja considerado trabalhador doméstico, este tem a obrigação de executar serviços relacionados à casa e a família de seus empregadores, como levar seus empregadores ao trabalho, conduzi-los a qualquer estabelecimento, transportar as crianças para a escola, e outras tarefas relacionadas apenas à família e que não apresentem fins lucrativos. Levando em consideração que o pagamento da remuneração deve sempre ser realizado pelo empregador, pessoa física, e nunca por pessoa jurídica, podendo ser descaracterizado o vínculo empregatício doméstico⁶⁰.

Percebe-se que o trabalho executado pelo motorista está relacionado ao âmbito residencial, e à família de seu empregador, não gerando lucros para o mesmo.

3.3.2 Caseiro

Já no presente tópico, serão analisados os pressupostos para que o caseiro seja considerado empregado doméstico.

Essa categoria de empregado doméstico é encarregada pela criação de animais para consumo de seu empregador ou para si própria, pelo cultivo de plantas e hortaliças em pequena escala, e por algumas atividades referentes à jardinagem, desde que não se estabeleça como atividade do empregador a atividade agroeconômica com finalidade lucrativa. Essas características também valem para outras categorias de empregados domésticos, como mordomo, jardineiro, limpador de piscina, e entre outros, observando os demais requisitos da relação empregatícia doméstica⁶¹.

60 MACIEL, Josimar. **Novos direitos trabalhistas dos empregados domésticos após a regulamentação da Emenda Constitucional nº. 72/2013 pela Lei Complementar nº. 150/2015**. 2016. 106 f. Monografia (Graduação). Universidade Federal de Santa Catarina, 2016.
61 *Id.*

Destacando também que a atividade realizada, seja ela qual for, não pode gerar lucro ao empregador.

3.3.3 Enfermeiro

E por fim, serão analisadas as condições para que o enfermeiro seja considerado empregado doméstico.

Mesmo que a atividade realizada por este trabalhador seja especializada, ainda assim é permitido classificá-lo legalmente no Brasil como empregado doméstico, para os casos em que há a necessidade de enfermeiro particular. Tendo em vista o contexto no qual esse profissional está inserido, determinando sua classificação como doméstico e não apenas a natureza e o tipo de trabalho executado. Independentemente de o profissional ter nível superior, não o descaracteriza como empregado doméstico⁶².

É importante ponderar que para ser considerado empregado doméstico é necessário prestar serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas. Mas essa conjuntura não se enquadra aos menores de 18 anos, que em virtude da Convenção 168 da OIT, que se refere à Promoção do Emprego e Proteção Contra o Desemprego, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178/1999, e promulgada pelo Decreto Presidencial nº 3.597/2000, assim como o Decreto nº 6.481/2008, que aprovou a “Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil” (lista TIP), considerando o serviço doméstico uma das piores maneiras de trabalho infantil⁶³.

Logo, somente poderá ser sujeito de relação de trabalho doméstico, na condição de trabalhador doméstico, a pessoa física, independentemente do sexo ou orientação sexual, com idade igual ou superior a 18 anos. Em outras palavras, é legalmente proibido o trabalho doméstico quando o prestador de serviço for pessoa com idade inferior a 18 anos completos, razão pela qual é nulo, de pleno direito, o correspondente contrato de trabalho doméstico⁶⁴.

62 MACIEL, Josimar. **Novos direitos trabalhistas dos empregados domésticos após a regulamentação da Emenda Constitucional nº. 72/2013 pela Lei Complementar nº. 150/2015**. 2016. 106 f. Monografia (Graduação). Universidade Federal de Santa Catarina, 2016.

63 LEITE C. H. B.; LEITE, L. D.; LEITE, L. D., **A nova lei do trabalho doméstico: comentários à Lei Complementar n.150/2015**. São Paulo: Saraiva, 2015.

64 *Id*

Após a análise de todo o capítulo, é observado que para que o trabalhador seja considerado empregado doméstico, é preciso se enquadrar em um conceito, que obedece a diversos requisitos. Sendo evidente também, os direitos alcançados por essa classe de trabalhadores, que foram discriminados durante décadas, e hoje conquistaram leis que os amparam.

4 ALTERAÇÕES PROVENIENTES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO Nº 189

Neste capítulo, será discorrido sobre como adveio a Organização Internacional do Trabalho (OIT), e a sua finalidade. Bem como, também será tratado sobre a Convenção Internacional nº 189 da OIT, que aborda o trabalho decente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) ou em inglês *International Labour Office* (ILO), adveio em 28 de junho de 1919, deliberada pelo Tratado de Versalhes com sede em Genebra, Suíça. A OIT compõe o sistema da Organização das Nações Unidas (ONU) sendo uma de suas agências habilitadas, podendo então, filiar-se a ela todos os Estados-membros desta última. A OIT dispõe de outras finalidades, como a de conquistar melhoria da qualidade de vida dos indivíduos, de forma que os trabalhadores consigam se realizar por completo, e assim auxiliarem para o bem de todos, almejando a preservação de saúde e vida em suas ocupações⁶⁵.

Em 2011, na Genebra, ocorreu a 100ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT), para debater sobre o tema “trabalho decente para as/os trabalhadoras/es doméstica/os”, que estabeleceu a adoção de um instrumento internacional de proteção ao trabalho doméstico no formato de uma convenção, intitulada então de “Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos” (nº 189), complementada com uma Recomendação com o mesmo título (nº 201). Posto isto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) vigorou a Convenção 189, no qual estabeleceu a primeira norma vinculante destinada à melhoria das condições de vida dos trabalhadores domésticos⁶⁶.

65 CENTRO REGIONAL DE INFORMAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **OIT apresenta Relatório sobre Trabalhadores Domésticos no mundo.** Disponível em: <<https://www.unric.org/pt/actualidade/31011-oit-apresenta-relatorio-sobre-trabalhadores-domesticos-no-mundo>>. Acesso em: 27 nov. 2017.

66 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos.** Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169517.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2017.

A Convenção foi aprovada por 396 votos a favor, 16 votos contra e 63 abstenções, equivalendo à aprovação de 83% dos delegados presentes. A Recomendação foi aprovada por 434 votos a favor, 08 votos contra e 42 abstenções, o que representa 89% dos delegados presentes votando a favor de sua utilização. Todos os representantes de trabalhadores presentes votaram a favor da aprovação dos dispositivos, já entre os governos, a grande maioria também votou pela aprovação dos dispositivos. De acordo com os procedimentos da OIT, a Convenção só entraria em vigor após ratificação de 02 (dois) países, sendo um ato soberano, devendo respeitar os procedimentos estabelecidos em nível nacional⁶⁷.

O Uruguai foi o primeiro país a ratificar a Convenção 189, que foi considerada uma marca política importante, no qual promoveu em diversos países a utilização de novas legislações sobre o trabalho doméstico e as condições laborais dos trabalhadores⁶⁸.

Em 2013, a OIT divulgou um relatório sobre trabalhadores domésticos no mundo, com referências fornecidas por 117 países. E foi exposto que na época, o Brasil possuía 7,2 milhões de trabalhadores domésticos. O relatório também apontou que no período, existiam no mundo, cerca de 52,6 milhões de trabalhadores domésticos, mas segundo estimativas da própria OIT, o número poderia ser de até 100 milhões de trabalhadores domésticos no mundo⁶⁹.

Ressaltando que em 2011, ocorreu na sede da OIT, em Genebra, a 100ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT), tratando sobre a asserção do trabalho decente para os trabalhadores domésticos, aderindo um dispositivo internacional de proteção ao trabalho doméstico na forma de convenção, conhecida como Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e

67 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169517.pdf>. Acesso em: 15 nov.2017.

68 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Entra em vigor a Convenção sobre Trabalho Doméstico da OIT**. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_301552/lang--en/index.htm>. Acesso em:15 nov. 2017

69 *Id.*

Trabalhadores Domésticos (nº 189), auxiliada por uma Recomendação com o mesmo tema (nº 201)⁷⁰.

No dia 05 de dezembro de 2017, o Decreto Legislativo 172/2017, sancionou o texto da Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos (nº 189), auxiliada pela Recomendação com o mesmo tema (nº 201), da Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁷¹.

E apesar de ser debatido desde 2011, apenas, no dia 31 de janeiro de 2018, o Brasil ratificou a Convenção nº 189, amparando de cerca de 7 (sete) milhões de trabalhadores domésticos no Brasil, uma estimativa maior que qualquer outro país do mundo. Trabalhadores estes, que até pouco tempo atrás, eram excluídos de algumas proteções que as leis trabalhistas proporcionavam⁷².

Sendo percebida a importância da ratificação da Convenção nº 189, para a proteção dos trabalhadores domésticos, conforme afirma a OIT Brasília.

A ratificação da Convenção nº 189 representa um passo importante que apoia uma série de medidas tomadas pelo Governo brasileiro para fornecer proteções fundamentais aos trabalhadores domésticos. Essas medidas incluem a adoção de uma emenda constitucional em abril de 2013, que estabeleceu uma semana de trabalho de no máximo 44 horas. Além disso, a adoção da Lei Complementar nº 150 de 1º de junho de 2015 proibiu o trabalho doméstico para menores de 18 anos e instituiu a jornada de trabalho de no máximo oito horas por dia, o direito a férias remuneradas, a multa por demissão injustificada e o acesso à proteção social, entre outras coisas⁷³.

O Diretor-Geral da OIT, Guy Ryder, na sede da OIT em Genebra, na Suíça, também afirma a importância da ratificação da Convenção nº 189:

A Convenção nº 189 visa melhorar as condições de vida e de trabalho dos milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos no mundo, assegurando-lhes um emprego decente que lhes ofereça proteções equivalentes às dos outros trabalhadores. Os trabalhadores domésticos são uma das categorias que mais sofre com condições precárias e salários baixos. Eles também tendem a trabalhar em

70 BLOG GUIA TRABALHISTA. **Aprovada a Convenção 189 da OIT Sobre o Trabalho Decente para Trabalhadores Domésticos.** Disponível em: <<https://trabalhista.blog/2017/12/08/aprovada-a-convencao-189-da-oit-sobre-o-trabalho-decente-para-trabalhadores-domesticos/>>. Acesso em: 20 mar 2018.

71 *Id.*

72 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Brasil ratifica Convenção 189 da OIT sobre trabalho doméstico.** Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_616754/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 20 mar 2018.

73 *Id.*

condições de informalidade, sendo privados de direitos fundamentais, como limite de duração da jornada de trabalho, direito a períodos de descanso, um salário mínimo que lhes permita atender às suas necessidades básicas e acesso à proteção social, incluindo a proteção da maternidade. A decisão do Brasil de ratificar a Convenção nº 189 confirma sua vontade de estender os direitos básicos a todos os trabalhadores e reforça as medidas já tomadas a nível nacional⁷⁴.

A Convenção é composta de 27 artigos, visto que do artigo 1º ao artigo 19, é abordado exclusivamente os assuntos sobre o tema da convenção, e do artigo 20 ao artigo 27, é debatido as regras para a sua devida implantação⁷⁵.

Cabe ressaltar também, que existe o controle de convencionalidade, no qual garante a execução interna das convenções internacionais das quais os países são signatários, como a Convenção Americana sobre Direitos Humanos. Em 2008, o STF decidiu que os tratados internacionais sobre matérias de direitos humanos assinados pelo Brasil, têm natureza supralegal. Assim sendo, em 2004, a Emenda Constitucional nº 45, estabeleceu que os tratados que versam sobre direitos humanos, teriam valor de emenda à Constituição, caso sejam aprovados em dois turnos de votação, por três quintos dos membros das casas do Congresso Nacional⁷⁶.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004). Art. 5º, § 3º CF/88

Contudo, a evolução das relações do trabalho é considerada um fator de fundamental importância para o desenvolvimento de qualquer nação, não sendo

74 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Brasil ratifica Convenção 189 da OIT sobre trabalho doméstico**. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_616754/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 20 mar 2018.

75 SOUTO, Paulo Manuel Moreira. **Breves Comentários a Convenção 189 da OIT**. Disponível em: <<https://direito-domestico.jusbrasil.com.br/noticias/2851851/breves-comentarios-a-convencao-189-da-oit>>. Acesso em: 25 mar 2018.

76 ZAMPIER, Deborah. **Controle de Convencionalidade deve ser do Estado, diz vice da Corte IDH**. Disponível em: <<http://cnj.jus.br/noticias/cnj/82548-controle-de-convencionalidade-deve-ser-do-estado-diz-vice-da-corte-idh>>. Acesso em: 25 mar 2018.

à toa que obtém suporte na Constituição Federal Brasileira de 1988. Deste modo, a busca pela igualdade nos direitos trabalhistas não tolera que exista categorias de empregados, denominadas categorias “comuns” e empregados domésticos, tendo em vista que nenhuma classe deve ser considerada distinta, já que ambos fazem parte da categoria “trabalhador” previsto na CRFB/88.

5 MUDANÇA NOS DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO APÓS A REFORMA TRABALHISTA LEI Nº 13.647/17

Por fim, no presente capítulo será estudado sobre os direitos do empregado doméstico após a Reforma Trabalhista, sob o amparo da Lei nº 13.647/17, lidando com temas que não eram previstas na LC nº 150/2015, tornando a Lei Complementar, subsidiária à nova CLT.

O texto da Reforma Trabalhista, não só acarreta alterações quanto aos empregados urbanos e rurais, como também aos empregados domésticos, e sua relação com os patrões. Sendo assim, o direito que não for protegido pela Lei do Empregado Doméstico, será regido pelas regras da Reforma Trabalhista, que entrou em vigor a partir do dia 11 de novembro de 2017, incentivando a formalização do emprego doméstico⁷⁷.

Dessa forma, podemos relacionar as mudanças mais importantes no trabalho doméstico, proveniente da Reforma Trabalhista, sendo elas a multa por não assinar a carteira do trabalhador; as horas extras além do limite legal; o dano extrapatrimonial; as pausas especiais para amamentação; as férias; a transferência de titularidade do empregador; a homologação opcional; o novo motivo de demissão por justa causa; a demissão acordada entre empregador e empregado doméstico; a contribuição sindical opcional; a justiça trabalhista gratuita ao empregado doméstico; a ação trabalhista por má-fé; a multa para testemunha em ação trabalhista; e a terceirização no emprego doméstico. A seguir, analisaremos as principais mudanças, que afeta diretamente ao empregado doméstico⁷⁸.

Uma das principais mudanças que afetam diretamente ao empregado doméstico, é a multa por não assinar a carteira de trabalho, no qual, para Eduardo Carrion, toda entidade física ou jurídica, urbana, rural ou doméstica, que possua trabalhadores subordinados é obrigada a registrar seus empregados. Assim sendo amparado pelo artigo 47 da nova CLT, a multa será

77 DOMÉSTICA LEGAL. **As principais mudanças no emprego doméstico com a Reforma Trabalhista.** Disponível em: <<http://www.domesticalegal.com.br/principais-mudancas-no-emprego-domestico-com-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 17 abr. 2018.

78 HADA, Diana. **Reforma Trabalhista: empregadores e empregados domésticos são beneficiados.** Disponível em: <<https://www.horadolar.com.br/blog/post/25/reforma-trabalhista>>. Acesso em: 18 abr. 2018.

estipulada no valor de R\$3.000,00 (três mil reais) por empregado que não possua sua CTPS assinada⁷⁹.

Outra mudança está relacionada à hora extra além do limite legal, ou seja, a nova CLT, afirma que em casos de “força maior”, o trabalhador poderá realizar horas extras além do limite previsto, que são de 2 horas diárias. Dessa forma, caso o empregador necessite, o colaborador poderá laborar mais do que as duas horas diárias permitidas, independentemente de previsão em acordo ou convenção coletiva⁸⁰.

Artigo 61 CLT: Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Já quanto ao dano extrapatrimonial, foi estabelecido novas regras para o empregador e o empregado sobre as diversas formas de danos patrimoniais, sendo eles físicos e morais. Conseqüentemente, o objetivo é melhorar a relação de respeito entre o empregador e o empregado doméstico, uma vez que pode existir um processo jurídico caso ocorra alguma ofensa, gerando o ressarcimento financeiro para o agredido⁸¹.

Em relação às pausas especiais para amamentação, conforme estabelecido no artigo 396 §2º CLT, a empregada doméstica também tem o direito de amamentar seu filho com até 06 (seis) meses de idade. O horário da amamentação determinado em comum acordo entre o empregador e a doméstica. Também será proporcionado que a empregada doméstica entre uma hora mais tarde, ou saia uma hora mais cedo de seu trabalho⁸².

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito,

79 CARRION, Eduardo. **CLT – art. 47 – Multa falta de registro**. Disponível em: <http://eduardocarrion.com.br/reforma_trabalhista.asp?mypk3=365>. Acesso em: 17 abr. 2018.

80 HADA, Diana. **Reforma Trabalhista: empregadores e empregados domésticos são beneficiados**. Disponível em: <<https://www.horadolar.com.br/blog/post/25/reforma-trabalhista>>. Acesso em :18 abr. 2018.

81 DOMÉSTICA LEGAL. **As principais mudanças no emprego doméstico com a Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<http://www.domesticalegal.com.br/principais-mudancas-no-emprego-domestico-com-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 23 abr. 2018.

82 *Ibid.*

durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

Por conseguinte, apesar da Reforma Trabalhista determinar que as férias possam ser desfrutadas em até 03 (três) períodos, para os trabalhadores domésticos, as férias poderão ser parceladas em até dois períodos. Ressaltando que o parágrafo 3º do artigo 134 da CLT veda o início das férias no período de dois dias que anteceda feriado ou dia de repouso semanal remunerado⁸³.

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Vólia Bomfim Cassar também discorre sobre as férias gozadas pelo colaborador doméstico, e afirma que o mesmo poderá gozar suas férias, descansos semanais, feriados e pausas da casa do empregador, desde que não exerça atividade laboral⁸⁴.

[...] Permite o fracionamento das férias em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 14 dias (regra diferente da CLT). Infelizmente, a lei foi silente quanto à dobra das férias após o período da concessão. Isso quer dizer que, nessa parte, deve-se recorrer ao art. 19 da LC nº 150/2015.

O doméstico poderá gozar suas férias, descansos semanais, feriados e pausas na casa do patrão se lá habitar, desde que não trabalhe (art. 2º, §7º, da LC nº 150/2015)

Já a transferência de titularidade do empregador poderá ser aplicada em decorrência do falecimento do empregador que assinou a carteira de trabalho do empregado, ou também, em situações de separação dos cônjuges. Nessas ocasiões, poderá ocorrer a mudança de empregador, sendo então notificado na

83 DOMÉSTICA LEGAL. **As principais mudanças no emprego doméstico com a Reforma Trabalhista.** Disponível em: <<http://www.domesticalegal.com.br/principais-mudancas-no-emprego-domestico-com-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 23 abr. 2018.

84 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 14 ed. Rio de Janeiro: forense; São Paulo: Método, 2017.

CTPS do empregado doméstico, a data e o motivo da mudança, dispensando, a demissão do empregado⁸⁵.

Por fim, a demissão acordada entre empregador e empregado doméstico, caso ocorra a demissão do empregado em comum acordo com o empregador, reduzirá o gasto do empregador doméstico, uma vez que o empregado perderá alguns direitos. Podendo receber apenas metade do valor de seu aviso prévio; perderá o direito ao seguro desemprego, pago pelo governo, em três parcelas no valor de um salário mínimo federal; sacará somente 80% de seu FGTS, uma vez que os outros 20% somente poderá ser retirado futuramente, em situações como aposentadoria, ou compra de casa própria; e por fim, a multa de 40% do FGTS passará para 20%⁸⁶.

Podemos concluir que alguns retrocessos emergiram com a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.647/17, em relação aos direitos dos empregados domésticos. Mas é possível afirmar que com a Lei Complementar nº 150/2015, esses trabalhadores avançaram em busca da igualdade trabalhista, pois as leis que os protegem, é de vasta importância para enfraquecer a discriminação que essa categoria de trabalhadores encontra diariamente, auxiliando principalmente para que cada um conquiste a dignidade da pessoa humana, princípio tão digno da Constituição Federal de 1988.

85 DOMÉSTICA LEGAL. **As principais mudanças no emprego doméstico com a Reforma Trabalhista.** Disponível em: <<http://www.domesticalegal.com.br/principais-mudancas-no-emprego-domestico-com-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 23 abr. 2018.

86 *Id.*

6 CONCLUSÃO

A categoria de empregado doméstico, sempre foi de grande valor para o cenário brasileiro, sendo assim, este trabalho buscou destacar a melhoria nos direitos conquistados pelo doméstico com a promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013, e da Lei Complementar nº 15/2015. Também foi indispensável estudar o histórico legislativo, para relacionar o progresso geral, relacionando com o estado atual do ordenamento jurídico, principalmente após a reforma Trabalhista.

Ainda assim, existem algumas limitações para que o empregado doméstico alcance maiores direitos no ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que o artigo 7º da CRFB/88 diferencia o trabalhador urbano e rural do empregado doméstico, restando o parágrafo único no dever de garantir seus benefícios.

O ponto mais significativo é o fato de que é fundamental o amparo de normas jurídicas que atendam aos trabalhadores domésticos, sem prejudicar essa classe de trabalhadores, e que seja compatível com a realidade social atual. A partir dessas normas, diversos direitos foram outorgados em favor dos empregados domésticos, tentando o legislador dirimir a desigualdade existente em relação às outras categorias de empregados.

Ressaltando também que foi desmistificado o conceito de que empregado doméstico se refere a figura da mulher, que realiza trabalhos de limpeza e conservação de uma residência. Uma vez que para ser considerado empregado doméstico, é necessário possuir atributos, como a continuidade do serviço prestado, a subordinação, a onerosidade, a pessoalidade, que o empregado seja maior de 18 anos, e que o empregador não aufera lucros à custa do trabalho realizado pelo empregado doméstico. A partir dessa análise, foram exemplificadas variedades de empregado doméstico, como o enfermeiro, motorista, caseiro e entre outros.

Sendo assim, é possível concluir que após a promulgação da Lei Complementar nº 15/2015, a categoria de empregado doméstico progrediu em busca da igualdade *justralhista*, pois a lei em estudo tem um grande significado para tentar amenizar a discriminação que essa categoria de

empregados sofre, colaborando também, para que os domésticos permaneçam lutando por seus direitos, e continuem em busca da dignidade da pessoa humana, objetivo maior da Constituição de 1988.

7 REFERÊNCIAS

ANDRADE, Dárcio Guimarães de. **Empregado Doméstico**. Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_57/Darcio_Andrade.pdf>.

Acesso em: 15 nov. 2017.

BEZERRA, Juliana. **Lei Eusébio de Queiros**. Disponível em: <<https://www.todamateria.com.br/lei-eusebio-de-queiros/>>. Acesso em: 16 nov. 2017.

_____. **Lei do Ventre Livre**. Disponível em: <<https://www.todamateria.com.br/lei-do-ventre-livre/>>. Acesso em: 16 nov. 2017.

_____. **Lei dos Sexagenários**. Disponível em: <<https://www.todamateria.com.br/lei-dos-sexagenarios/>>. Acesso em: 16 nov. 2017.

_____. **Lei Áurea**. Disponível em: <<https://www.todamateria.com.br/lei-dos-sexagenarios/>>. Acesso em: 16 nov. 2017.

BLOG GUIA TRABALHISTA. **Aprovada a Convenção 189 da OIT Sobre o Trabalho Decente para Trabalhadores Domésticos**. Disponível em: <<https://trabalhista.blog/2017/12/08/aprovada-a-convencao-189-da-oit-sobre-o-trabalho-decente-para-trabalhadores-domesticos/>>. Acesso em: 20 mar 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Assembleia Nacional Constituinte. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 15 nov. 2017.

_____. **Decreto nº 16.107 de 30 de julho de 1923**. Rio de Janeiro: Presidente da República. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16107-30-julho-1923-526605-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

_____. **Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943.** Consolidação das Leis Trabalhistas. Brasília: Presidente da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 15 de nov. 2017.

_____. **Decreto Lei nº 2.827 de 15 de março de 1879.** Rio de Janeiro: Senador do Império. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-2827-15-marco-1879-547285-publicacaooriginal-62001-pl.html>>. Acesso em: 15 de nov. 2017.

_____. **Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013.** Brasília: Presidente da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm>. Acesso em: 15 nov. 2017.

_____. **Lei Complementar nº 150 de 1º de junho de 2015.** Brasília: Presidente da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm>. Acesso em: 15 nov. 2017.

_____. **Lei nº 2.040 de 28 de setembro de 1871.** Lei do Ventre Livre. Rio de Janeiro: Princesa Imperial Regente. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim2040.htm>. Acesso em: 16 nov. 2017.

CANCIAN, Renato. **Greves no Brasil: Primeira paralisação e o movimento operário do ABC.** Disponível em: <<https://educacao.uol.com.br/disciplinas/sociologia/greve-os-movimentos-sindicais.htm>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

CARRION, Eduardo. **CLT – art. 47 – Multa falta de registro**. Disponível em: <http://eduardocarrion.com.br/reforma_trabalhista.asp?mypk3=365>. Acesso em: 17 abr. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Trabalho Doméstico**, ed 53, Rio de Janeiro, 2013.

_____. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: forense; São Paulo: Método, 2017.

CENTRO REGIONAL DE INFORMAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **OIT apresenta Relatório sobre Trabalhadores Domésticos no mundo**. Disponível em: <<https://www.unric.org/pt/actualidade /31011-oit-apresenta-relatorio-sobre-trabalhadores-domesticos-no-mundo>>. Acesso em: 27 nov. 2017.

CORAZZA, Ana Claudia Vatri. **Evolução Histórica Do Direito De Greve**. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/27082237-Evolucao-historica-do-direito-de-greve.html>>. Acesso em 17 nov. 2017.

COSTA, Marcos. **A História do Brasil para quem tem pressa**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Valentina, 2016.

DAMACENO, L.; CHAGAS, S. **Evolução do Direito Trabalhista do Empregado Doméstico de 1916 à 2013 - PEC das Domésticas**. 2013.76 f. Artigo Científico (Graduação) - Ciência Contábeis. Universidade Tiradentes, 2013.

DOMÉSTICA LEGAL. **As principais mudanças no emprego doméstico com a Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<http://www.domesticalegal.com.br/principais-mudancas-no-emprego-domestico-com-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 17 abr. 2018.

DOMÉSTICA LEGAL. **Cargos e funções domésticas (CBO)**. Disponível em: <<http://www.domesticalegal.com.br/utilidades/cargos-e-funcoes-do-empregado/>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

EMERSON, Santiago. **Greve Geral de 1917**. Disponível em: <<https://www.infoescola.com/historia-do-brasil/greve-geral-de-1917/>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

GOMES, Joalisson de Almeida. **Empregados domésticos do Brasil: evolução e principais avanços**. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=17520&revista_caderno=25>. 2016>. Acesso em: 15 de nov.2017.

HADA, Diana. **Reforma Trabalhista: empregadores e empregados domésticos são beneficiados**. Disponível em: <<https://www.horadolar.com.br/blog/post/25/reforma-trabalhista>>. Acesso em: 18 abr. 2018.

JURISWAY. **Quais são os direitos trabalhistas assegurados pela Constituição Federal à categoria dos empregados domésticos?** Disponível em: <<https://www.jurisway.org.br/v2/pergunta.asp?idmodelo=7622>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

LEITE, C. H. B.; LEITE, L. D. **A nova lei do trabalho doméstico: comentários à Lei Complementar n.150/2015**. São Paulo: Saraiva, 2015.

MACÊDO, Meire Rose Goés. **A natureza jurídica da relação trabalhista da diarista no sistema jurídico brasileiro**. 1ª ed. São Paulo: Biblioteca24horas, 2009. p.36.

MACIEL, Josimar. **Novos direitos trabalhistas dos empregados domésticos após a regulamentação da Emenda Constitucional nº. 72/2013 pela Lei Complementar nº. 150/2015.** 2016. 106 f. Monografia (Graduação). Universidade Federal de Santa Catarina, 2016.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho.** 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MELO, Bruno Herrlein Correia de. **Pagamento de vale transporte em dinheiro posicionamentos, cautelas e efeitos.** Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI99506,21048Pagamento+de+vale+transporte+em+dinheiro+posicionamentos+cautelas+e>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro.** 4ª ed. São Paulo: LTR, 2017.

OLIVEIRA, Carlos Roberto de. **A Greve nos Serviços Essenciais no Brasil na Itália.** Disponível em: <<http://www.ltr.com.br/loja/folheie/4802.pdf>> 2012>. Acesso em: 15 nov. 2017

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Brasil ratifica Convenção 189 da OIT sobre trabalho doméstico.** Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_616754/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 20 mar 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos.** Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169517.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Entra em vigor a Convenção sobre Trabalho Doméstico da OIT.** Disponível em: <http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_301552/lang--en/index.htm>. Acesso em: 15 nov. 2017

1 *Id.*

SIGNIFICADOS. Significado de Direito Natural. Disponível em: <<http://www.significados.com.br/direito-natural/>>. Acesso em 16 nov. 2017.

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

SOUTO, Paulo Manuel Moreira. **Breves Comentários a Convenção 189 da OIT.** Disponível em: <<https://direito-domestico.jusbrasil.com.br/noticias/2851851/breves-comentarios-a-convencao-189-da-oit>>. Acesso em: 25 mar 2018.

ZAMPIER, Deborah. **Controle de Convencionalidade deve ser do Estado, diz vice da Corte IDH.** Disponível em: <<http://cnj.jus.br/noticias/cnj/82548-control-de-convencionalidade-deve-ser-do-estado-diz-vice-da-corte-idh>>. Acesso em: 25 mar 2018.