

**INSTITUTO VALE DO CRICARÉ**  
**FACULDADE VALE DO CRICARÉ**  
**CURSO DE DIREITO**

**A EQUIPARAÇÃO DE DIREITOS DO TRABALHADOR DOMÉSTICO COM A  
EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013 E LEI COMPLEMENTAR 150/2015**

**JAKSON JAIR AZIZ**

**SÃO MATEUS – ES**

**2016**

**JAKSON JAIR AZIZ**

**A EQUIPARAÇÃO DE DIREITOS DO TRABALHADOR DOMÉSTICO COM A  
EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013 E LEI COMPLEMENTAR 150/2015**

Monografia apresentada como pré-requisito para obtenção do título de Pós-Graduado em Direito, da Faculdade Vale do Cricaré, elaborado sob a orientação da Profª Eliane França Conti

**SÃO MATEUS – ES**

**2016**

**A EQUIPARAÇÃO DE DIREITOS DO TRABALHADOR DOMÉSTICO COM A  
EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013 E LEI COMPLEMENTAR 150/2015**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade Vale do Cricaré, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovado em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2016.

**BANCA EXAMINADORA**

---

**PROF. NOME COMPLETO  
FACULDADE VALE DO CRICARÉ  
ORIENTADOR**

---

**PROF. NOME COMPLETO  
FACULDADE VALE DO CRICARÉ**

---

**PROF. NOME COMPLETO  
FACULDADE VALE DO CRICARÉ**

## AGRADECIMENTO

Primeiramente agradeço imensamente à minha esposa, Sandra Martins Costa, que me incentivou nessa longa jornada acadêmica, e que nos momentos mais difíceis, segurou as minhas mãos e me conduziu, ergueu minha cabeça para olhar o horizonte de oportunidades; uma guerreira, meu braço direito; aos meus filhos, Onassis Costa Aziz e Juliano Massashi Shimizu Aziz, minhas máquinas motivadoras, também meu motivo de ser feliz.

Agradeço também a minha eterna e querida mãe, firme e forte, imponente, Maria Ignêz Aziz, aos meus queridos irmãos, Geiza A. Aziz, Josiane R. Aziz, Helvécio J. Aziz, Alex B. Aziz.

Agradeço também a uma mulher tão importante quanto a minha família, uma grande Senhora, esperancense, que me acolheu como filho fosse, me apoiando e me confortando em todos os momentos; sem sombra de dúvidas, jamais a esquecerei, muito obrigado, Carlina do Livramento Aguiar, Tia Cota.

Agradeço a Deus por alumiar meu caminho e da minha família, nos afastando das trevas, e entender o segredo de ser família, ser um bom cristão, a me dar saúde, a me conduzir.

Enfim, mas não menos importante, agradeço aos excelentíssimos professores, aos colegas de faculdade, vocês todos são indispensáveis na minha vida, obrigado a todos.

Dedico a minha família, razão de minha existência.

A Deus.

Agradeço a meu orientador pela paciência e grandes ensinamentos.

“A lei é a razão livre da paixão.” Aristóteles.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>09</b>
<b>2. EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL .....</b>	<b>11</b>
2.1 Empregado Doméstico: Definições e Conceitos .....	15
2.2 Tipos de Empregados Domésticos .....	17
2.2.1 Diarista .....	17
2.2.2 Pilotos de aeronaves e marinheiros de lanchas ou embarcações .....	17
2.2.3 Empregados de casa de praias e veraneio ou chácara de lazer .....	18
2.2.4 Empregados Domésticos Propriamente Ditos .....	18
2.2.5 Empregados a serviço de pessoa ou família proprietárias de sítios ou fazendas que trabalhem no âmbito residencial .....	18
<b>3. DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO ANTES DA EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013 .....</b>	<b>19</b>
3.1 Registro em Carteira de Trabalho .....	20
3.2 Irredutibilidade Salarial .....	21
3.3 Décimo Terceiro Salário .....	22
3.4 Descanso Semanal Remunerado .....	22
3.5 Feriados Cívicos e Religiosos .....	22
3.6 Férias .....	23
3.7 Licença Maternidade .....	23
3.8 Licença Paternidade .....	24
3.9 Aviso Prévio .....	25
3.10 Aposentadoria .....	27
3.11 Vale Transporte .....	27
3.12 Auxílio Doença .....	27
3.13 Acidente de Trabalho .....	28
3.14 Extinção do Contrato de Emprego .....	28
<b>4. DIREITOS ASSEGURADOS PELA EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013 .....</b>	<b>29</b>
<b>5. REGULAMENTAÇÃO DADA PELA LEI COMPLEMENTAR 150/2015 ..</b>	<b>32</b>
5.1 Direitos em espécie e inovações Normativas .....	33
5.1.2 Jornada de Trabalho .....	34

5.1.3 Horas Extras .....	34
5.1.4 Multa na hipótese de despedida imotivada .....	35
5.1.5 Justa Causa e Rescisão Indireta .....	35
5.1.6 Adicional de Viagem .....	36
5.1.7 Controle de Horas .....	36
5.1.8 Descontos Salariais .....	36
5.1.9 Adicional Noturno e Trabalho em Feriado .....	37
5.1.10 Férias.....	37
5.1.11 Salário Família.....	37
5.1.12 Auxílio Creche e Pré-Escola.....	38
5.1.13 Seguro Desemprego.....	38
5.1.14 – Trabalho do Menor.....	38
5.2. Do Simples Doméstico.....	39
<b>6. DIREITOS DOS DEMAIS TRABALHADORES NÃO ASSEGURADOS</b>	
<b>AO EMPREGADO DOMÉSTICO.....</b>	<b>41</b>
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>47</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>48</b>



**RESUMO** : O presente estudo constitui-se por análise da situação jurídica dos empregados domésticos. Nesse escopo, constatou-se que por muito tempo, a categoria passou por privações. Fruto de uma política negadora destes direitos, aqui pretende-se analisar as conquistas históricas que elevam a categoria ao status atual. Neste contexto, cita as mudanças oriundas da recente aprovação no Congresso da Emenda Constitucional 72/2013. O teor da referida emenda abrange todos os empregados, que exercem função tipificada como serviços tidos como domésticos e que a partir de agora amplia os direitos trabalhistas das domésticas, babás, motoristas particulares, vigias, caseiros, jardineiros e cuidadores de idosos dentre outros. Dessa forma, o estudo se desenvolve com o objetivo de conhecer o essencial sobre a relação. Abordar-se-á sobre questionamentos acerca de direitos do empregado doméstico, ante a nova realidade posto a mesa com a aprovação da EC 72 e regulados pela Lei Complementar 150/2015.

**Palavras-Chave:** Direito – Empregado Doméstico – Emenda Constitucional

**ABSTRACT:** This study is based on an analysis of the legal situation of domestic workers. In this scope, it was verified that for a long time, the category went through deprivations. As a result of a policy denying these rights, we intend to analyze the historical achievements that elevate the category to the current status. In this context, he cites the changes coming from the recent approval of the Congress of Constitutional Amendment 72/2013. The content of this amendment covers all employees, who perform a function classified as domestic services and which from now extends the labor rights of domestic servants, nannies, private drivers, porters, caretakers, gardeners and caregivers of the elderly, among others. In this way, the study is developed with the purpose of knowing the essential about the relationship. It will deal with questions about the rights of domestic servants, in view of the new reality presented to the table with the approval of EC 72 and regulated by Complementary Law 150/2015.

**Key words:** Law - Domestic Employee - Constitutional Amendment

## 1. INTRODUÇÃO

Considera-se por doméstico aquele que atua na prestação de serviço à família no âmbito da casa ou lar. Nesse contexto, a expressão “doméstico” deriva do termo em latim “*domesticus*”, referindo-se a vida familiar, não havendo, necessariamente vínculo de emprego.

Por outro lado, o empregado doméstico configura-se por aquele trabalhador que atua prestando serviços de forma contínua e sem fins lucrativos, dedicando-os à família ou em propriedade desta, como são os casos de caseiros em chácaras e sítios de lazer e de propriedade familiar.

No campo do emprego, é defendida por doutrinadores a inexistência de semelhança entre os termos trabalhador em domicílio e empregado doméstico. Segundo estes, tais termos não se configuram como sinônimos ou dotados de qualquer semelhança, já que se considera trabalhador em domicílio aquele que com seu trabalho mantém com o tomador domiciliar uma relação de laboral com existência de atividade lucrativa.

Por sua vez, o empregado doméstico constitui-se por aquele que mantém em favor do outro, uma relação de trabalho, entretanto seja subordinado ou dependa de outra pessoa, atuando sem fins lucrativos. De qualquer sorte, apenas o empregado doméstico se enquadra como doméstico, vez que neste tipo de relação não há premissa de auferir lucro pelo patrão.

Há que se frisar que os atuais acontecimentos demonstram a fragilidade da categoria, demonstrados pela falta de organização, bem como representação sindical. Este cenário impera, ainda que esta seja composta por milhares país afora e que represente uma parcela considerável de emergentes consumidores.

Diante desse contexto, muito tem sido o interesse de pesquisadores com vistas a militar sobre as atividades, buscando analisar as dificuldades que os empregados pertencentes a essa categoria vivenciam no difícil relacionamento com seus patrões.

Sabe-se que a condição destes empregados nada mais é do que uma herança dos maus tratos, da onda de preconceito e, principalmente da inferiorização das pessoas que recorriam, por falta de escolhas, a este ofício como profissão.

Diante de tudo que se tem hoje, pode-se vislumbrar que se viveu por um longo lapso de tempo a desconsideração desse trabalhador que sempre foi renegado a um status de inferioridade no âmbito dos cargos, salários e direitos. Esta condição se dava quer seja no meio social, quer seja no âmbito da norma jurídica. O desmerecimento da classe de trabalhadores sempre foi aspecto de desonra, principalmente por falta de reconhecimento ante a legislação trabalhista.

Há que se observar que, em relação a essa indiferença, a mesma não foi superada nem sequer pelo texto constitucional de 1988, cujos preceitos basilares norteavam-se nos ideais de justiça, igualdade e democracia.

Por durante muitos anos discriminação e desprezo foram as principais marcas dessa categoria. Tal desprezo se dá, a certo modo, com o próprio poder constituinte originário, já que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, parágrafo único, elencou o rol de direitos assegurados ao trabalhador doméstico, e de certa forma, ainda que irracionalmente, propiciou tratamento diferenciado das demais categorias.

Estes direitos, assegurados pelo texto constitucional distanciavam-se dos demais, sendo que os direitos dos domésticos não configuravam nem metade dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

Diante de tal fato, e da importância dessa classe ante a sociedade brasileira, não se pôde permitir que a mesma vagasse nesse percurso de escuridão e desprovida de tratamento isonômico às demais classes.

O descaso legalista com a referida classe é tamanho que sequer a CLT, Decreto-Lei n. 5.452, de 1943, teve sua aplicabilidade estendida a estes trabalhadores. Sua regulamentação vem somente com a Lei 5.859/72, e mesmo assim continha algumas diversidades.

Com efeito, a Ementa Constitucional constituiu um maior avanço rumo ao reconhecimento jurídico e social do emprego doméstico. Posteriormente, a Lei Complementar 150/2015, estabeleceu outros parâmetros para que a classe em discussão gozasse dos direitos e garantias já conquistadas pelas outras categorias.

Há que se registrar a importância da promulgação da Emenda Constitucional 72/2013. Antes desta, empregadores lidavam com empregados domésticos como se estes pertencessem ao seio familiar, dispostos a seus serviços. Por isso, sem regulamentação da profissão os empregados domésticos ficaram renegados à própria sorte, a mercê de benesses do patrão que podiam ditar regras como melhor lhes conviesse, por entender que no âmbito residencial cuja atividade não está o lucro, imperava como no poder patriarcal, entendendo que nenhum dano sofria seu empregado por desfrutar de seu “conforto familiar”.

Diante disto, mister destacar a notória relevância da Emenda Constitucional 72/2013, a qual pacificou o assunto ao incluir no parágrafo Único do artigo 7º da Constituição Federal da República, direitos que antes eram afetos aos trabalhadores da iniciativa privada, regidos pela CLT, concedendo-os também aos empregados domésticos. Com este feito, a emenda em espécie quase nivela em direitos a todos os empregados formais.

A mencionada emenda e suas alterações contribuíram para que se aumentasse consubstancialmente o rol de direitos desta classe. Contudo, ainda assim, alguns direitos pendiam de regulamentação, o que foi feito com a edição da LC nº 150 em primeiro de junho de 2015.

## **2. EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL**

Registra-se que no Brasil, o serviço doméstico data desde a colonização. Nesse período, era recorrente a utilização de escravos, negros trazidos da África ou índios catolizados, que exerciam tal tarefa. Assim, trabalho doméstico foi surgindo, pois estes negros também foram usados para

fazer as tarefas domésticas. De modo especial, as mulheres eram a quem mais se recorriam para tais serviços utilizadas como criadas, cozinhando, lavando ou passando roupas nos grandes casarões de senhores de engenho.

Conforme dispõe PAMPLONA; VILLATORRE, (2011, p. 50 e seguintes), a necessidade e preocupação em regulamentar a referida profissão transcorre no tempo. A progressão deste processo inicia-se com o Código Civil de 1916, passando pelo Decreto 16.107/1923; Decreto-Lei 3078/1941; Decreto Lei 5.452/1943 que trata da CLT; Decreto-Lei 7.036/1944; Lei 2.757/1956; Lei 5.859/1972; CRFB/1988; Lei Complementar 103/2000; Lei 10.208/2001 e Lei 11.324/2006.

Contudo, desde o período colonial já se dispusesse de instrumentos, embora inócuos, que versavam sobre o trabalho doméstico. A exemplo disto tem-se que ainda no período colônia, era possível que se contratação de empregados, condicionado a que este fosse feito recorrido ao Poder Judiciário, em obediência às Ordenações Manuelinas (1512), cuja origem marca das Ordenações Afonsinas (1448).

De igual modo, tem se o Código de Postura Municipal de São Paulo de 1886, que permitia que se contratasse “pessoa de condição livre” para prestação de serviços domésticos conforme seu artigo. 263.

Ainda nesse contexto, o Decreto nº 16.107 de 1923, trouxe a regulamentação da prestação de serviço doméstico no Distrito Federal, definindo em seu artigo. 2º quem se enquadrava na condição de empregados domésticos. Já o Decreto-lei nº 3.078 de 1941 que dispõe sobre a locação dos empregados domésticos conceituou empregado doméstico e trouxe dispositivos vigentes até hoje.

A Consolidação das Leis do Trabalho em 1943 especulou sobre direitos novos do empregado doméstico. Contudo, a não incidência dos direitos na categoria dos empregados domésticos foi claramente estipulada pelo artigo. 7º da referida lei, que assinalou, categoricamente, a abrangência da CLT aos contratos de trabalho dos empregados domésticos.

Com o advento da Lei Orgânica da Previdência Social, Lei nº 3.807/1960 elencou através do artigo. 16 a possibilidade do empregado doméstico se filiar ao RGPS (Regime Geral da Previdência Social) como segurado facultativo (alterado pelo Decreto-Lei nº 66/66).

Posterior a isso, a Lei Nº 5.859/1972, marcou a história por ser lei especial, que se reportava a essa classe de trabalhadores. Com a referida lei, acrescentaram-se direitos como a obrigatoriedade de filiação ao Regime da Previdência Social, anotação obrigatória em Carteira de Trabalho. Regulamentada posteriormente pelo Decreto nº 71.885/73, o trabalhador doméstico ainda lidava com a ausência de inúmeros direitos, os quais eram conferidos aos demais trabalhadores, através da CLT.

A constituição da República Federativa do Brasil, pautada na valorização do trabalho humano, parecia ser a possibilidade para a equiparação do empregado doméstico ao empregado urbano. Entretanto, a nova Carta trouxe apenas alguns novos direitos à classe, equiparando somente o trabalhador rural ao trabalhador urbano. Vale frisar, contudo, que a CF/88 teve notória representatividade na estipulação de direito, destaque para os 9 (Nove) incisos no artigo 7º, elencando o direito a salário-mínimo, irredutibilidade de salários, décimo terceiro salário, férias anuais acrescidas de 1/3, licença gestante, licença paternidade, aviso prévio, repouso semanal remunerado e aposentadoria.

Ainda assim, o legislador tentou, através de alguns diplomas legais, atenuar a necessidade de alguns direitos que não foram abarcados pelo texto constitucional. Destaca-se neste sentido, o acesso facultativo desses profissionais ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e ao Seguro Desemprego.

Também estendeu a aplicação das hipóteses de justa causa para a rescisão contratual, conforme previsão da CLT, art. 482. Ainda estendeu aos trabalhadores domésticos os benefícios da Lei nº 11.324/06, que trata da proteção contra a dispensa arbitrária da gestante, descanso semanal remunerado, vale-transporte, proibição de descontos em relação ao

fornecimento de alimentação, vestuário, moradia e feriados não trabalhados e férias de 30 dias, antes, pela Lei nº 5.859/72 eram 20 dias úteis.

Dessa forma, constata-se que até o início de 2010 o empregado doméstico sequer dispunha de direitos como FGTS (mesmo que facultativo), férias de 30 dias, descanso semanal remunerado, proteção de salários contra descontos com alimentação, higiene, moradia e feriados não trabalhados, proteção à dispensa arbitrária da gestante, direitos estes já contemplados às demais classes de trabalhadores.

No plano constitucional, somente em 2013 com a Emenda Constitucional nº 72 é que se buscou a equiparação do trabalhador doméstico ao trabalhador urbano, motivo pelo qual ficou conhecida como a PEC da Isonomia. Como mencionado anteriormente, a CF/88 estendeu a incidência de 9 (nove) incisos ao trabalhador doméstico, ao passo que a EC nº 72 contemplou mais 19 (dezenove) incisos, sendo que destes, 7 (sete) necessitavam de regulamentação por lei complementar, chegando a atual Lei Complementar 150/2015.

Os direitos aplicados imediatamente com a publicação da EC nº 72/2013 foram os seguintes:

Art. 7º:

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

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;

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

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

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; (grifos nosso)

Neste contexto, ficou pendente a regulamentação dos direitos abaixo relacionados;

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; (grifos nosso)

## 2.1. Empregado Doméstico: Definições e conceitos

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo. 7º, tratou de definir os trabalhadores domésticos como sendo aqueles que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

Com relevante notoriedade, vale citar a definição dada por Mauricio Godinho DELGADO (2013, p. 371) que complementa o conceito previsto na CLT, conforme se lê:

“Tecnicamente, empregado doméstico é a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas”.



Há que se frisar que a definição dada pelo artigo 7º da CLT, também constitui texto de outro dispositivo legal, o artigo 1º da Lei 5.859/72, que também define tal profissional como sendo aquele que atua na prestação de serviço a família, sem finalidade lucrativa.

Assim sendo, válido destacar que empregado doméstico é pessoa física, e que tem função no âmbito residencial ou familiar. De tal modo, é a conclusão de DELGADO (2013, p. 380), o qual conforme previsto no artigo 7º letra “a” da CLT, entende que “os preceitos contidos na CLT salvo disposição em contrário, não se aplicam aos domésticos, constituindo-os assim em uma categoria diferenciada de trabalhadores”.

Se de um lado está a figura do empregado doméstico, de outro está a figura do empregador. Poderá ser empregador doméstico, família ou mesmo pessoa física que receba a prestação de serviço típico de emprego doméstico: familiar, sem finalidade lucrativa e de natureza contínua.

Conforme dispõe o artigo 3º, II do 3º do Decreto nº 71.885/1973 traz que empregador doméstico é “pessoa ou família que admita a seu serviço empregado doméstico”.

Nessa esteira, o termo pessoa ao qual se reporta o artigo 1º da Lei 5.859/1972, configura-se por pessoa física, já que na maioria dos casos a pessoa jurídica exerce atividade com o intuito de lucro. Por outro lado, “família” entende-se que são todas as pessoas que vivam naquela residência sendo parentes ou não.

Vale frisar que quando o trabalho doméstico tem como destinatário pessoa jurídica, este decai a condição de doméstico, e passa a ter regência pela CLT. Isto ocorre posto que para que se configure empregador doméstico, necessário é que seja pessoa física ou família, desde que não explorem, no âmbito residencial, atividade econômica.

## 2.2 Tipos de Empregados Domésticos

### 2.2.1 Diarista

Enquadra-se nessa modalidade de serviço Doméstico, aquelas pessoas cuja remuneração lhe é paga correspondente ao dia de trabalho. Para que assim se configure, deve-se dispensar a habitualidade, caso contrário estará caracterizado o vínculo empregatício.

Dessa forma, tal profissional desenvolverá apenas trabalho eventual, isto, pois tal modalidade de trabalho não deve estar inserida nas atividades finalísticas do empregador doméstico, tendo em vista o caráter de habitualidade destas, e sendo habituais, não se configurará como diária. A eventualidade deve ser a marca do trabalho diarista, eis que correspondem às atividades acessórias e meio, não podendo haver habitualidade. O trabalhador eventual assim compreendido os diaristas, não podem sofrer subordinação.

Para melhor representar os limites da atuação do diarista sem que este configure vínculo de trabalho estão, caracterizando-o como habitual, tem-se o comparecimento uma ou duas vezes por semana para fazer faxina geral nos vidros das janelas da residência ou limpeza geral da garagem, ou a limpeza e poda do jardim.

Nesse contexto, caso o diarista seja contratado pela família para que faça as refeições da família, ainda que apenas uma vez por semana, estará desconfigurada a eventualidade, deixando de ser empregado neste molde. Isto se dá uma vez que alimentação constitui a rotina, embora permaneça na qualidade de empregado doméstico se a prestação ocorrer no âmbito residencial sem fins do lucro.

### 2.2.2 Pilotos de aeronaves e marinheiros de lanchas ou embarcações.

Outra modalidade de empregado doméstico são os pilotos, conforme se dispõe no título, condicionando-os ao exclusivo serviço familiar, quer seja durante viagens ou lazer, desde que sem propósito econômico.

Nesse contexto, válido destacar que o piloto de embarcação que o faz com o propósito de pescaria comercial, mesmo sendo o barco pertencente a pessoa física ou família deixa de ser considerado doméstico. Da mesma forma ocorreria com o piloto de aeronave que o executa no transporte de pessoas para o qual cobra por horas de vôo ou referente a fretes.

### 2.2.3 Empregados de casa de praia e veraneio ou chácara de lazer.

Tais empregados constituem domésticos, ao passo que laboram para pessoa ou família. Não carece que a família resida nesta modalidade de casa. Basta apenas que tal imóvel seja de uso comum para lazer, fins de semana, de uso familiar e sem fins econômicos.

### 2.2.4 Empregados Domésticos Propriamente Ditos

Enquadram-se nessa modalidade aqueles que diretamente prestam serviço à instituição familiar ou a pessoa física no âmbito da residência. Para que assim seja configurado o serviço prestado deve ser de natureza contínua. Integram esse grupo as governantas, copeiras, arrumadeiras, cozinheiras, lavadeiras, babás, jardineiros, porteiros, enfermeiros, vigias ou motoristas particulares dentre outros.

2.1.5 Empregados a serviço de pessoas ou família proprietárias de sítios ou fazendas, que trabalhem no âmbito residencial.

Denominam-se tais empregados, aqueles que prestam serviços, com exclusividade, na residência de proprietários rurais. Tem-se com exemplos dessa modalidade de empregado os cozinheiros, copeiro, jardineiros, dentre outros, com a condição de não prestem serviços de natureza econômica, no âmbito rural. Se assim o fizessem, tais funcionários deixariam de ser domésticos, passando a integrar a categoria de trabalhadores rurais.

### **3. DIREITOS TRABALHISTAS DO EMPREGADO DOMÉSTICO ANTERIOR A EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013**

Relevante aos direitos pertinentes ao empregado doméstico, há que se registrar a existência de ao menos 3 (três) correntes doutrinárias que abordam sobre o assunto. A primeira delas defende a separação das leis trabalhistas pertinentes aos domésticos da legislação geral, ainda que tal procedimento gerasse uma marginalização da classe e consequente desamparo destes profissionais pelo poder Público.

Contradizendo tal corrente, tem-se uma segunda, defendendo a não existência de distinção entre o trabalhador celetista e o doméstico. Apesar disso, reconhece a dificuldade de aplicação de direitos, neste caso. Como exemplo de equiparação de direitos, cita a impossibilidade do acesso à participação nos lucros, tendo em vista que no âmbito residencial, isto não seria possível por não existir a atividade econômica.

A terceira corrente, por sua vez, preconiza o que comumente tem-se feito na prática. Esta defende que haja uma lei especial, aplicável aos domésticos, cujo teor englobe determinados direitos, configurados como básicos constantes no texto da CLT e que regem as relações laborais dos demais empregados.

Em consonância com a terceira corrente, verifica-se a prática frente ao Direito Trabalhista Contemporâneo. Respaldado pelo artigo 7º da Constituição da República de 1988, vê-se a existência de um parágrafo que versa sobre dos direitos dos empregados domésticos, e à medida que a sociedade evolui, ou novas leis são promulgadas, mais incisos do mesmo artigo 7º são incorporados no parágrafo único como direitos da classe trabalhadora no âmbito residencial.

A exemplo disso é a recente Emenda Constitucional de nº 72/2013, através da qual se explicita o entendimento de que é preciso haver distinção entre uma modalidade de emprego e outra, a saber; doméstico e celetista. Esta necessidade ficou evidenciada posto que na aprovação da referida

emenda, deixou-se de revogar tal parágrafo. Caso revogasse, ficaria evidente que o texto constitucional teria passado a tratar todos os trabalhadores igualmente. No entanto, o que fez, diferencia-se desse propósito, posto que ao invés da revogação, optou-se pela inclusão de novos incisos, que versassem sobre direitos a serem garantidos aos domésticos.

Sendo assim, anterior a vigência da referida Emenda Constitucional em destaque, vigoravam os seguinte direitos:

1. Registro na Carteira de trabalho e Contrato;
2. Salário Mínimo Fixado em Lei;
3. Irredutibilidade salarial;
4. Décimo Terceiro Salário;
5. Descanso Semanal Remunerado;
6. Feriados Civis e Religiosos;
7. Férias;
8. Licença Maternidade;
9. Licença Paternidade;
10. Aviso Prévio;
11. Aposentadoria;
12. Vale-transporte;
13. Auxílio-doença;
14. Acidente de trabalho;
15. Extinção do Contrato de emprego.

### 3.1. Registro na Carteira de trabalho e Contrato.

A Constituição da República em seu artigo 7º, IV, dispôs sobre salário, garantindo ao trabalhador que este não perceberá valor abaixo do que se estipulou, de modo que qualquer disposição contrária a isso configura-se como ilegal. Embora haja tal disposição, há que se registra que em algumas regiões do país, existe a instituição do Salário Mínimo Regional, que é sempre valor maior que o estipulado nacionalmente, o qual deve ser aplicado também

às categorias inorganizadas. Até então aos domésticos é aplicado o direito ao salário mínimo regional.

Por força do § 1º do artigo 459 da CLT, configura-se como dever do empregador que efetue o pagamento até o quinto dia útil do mês subsequente, sob pena de incorrer em pagamento de multa. Tal pagamento poderá ser feito contra recibo em Moeda Corrente do país, podendo também ser considerado o depósito bancário como força de recibo consoante § único do artigo 464 da CLT.

No que tange aos descontos sobre o salário, estes só poderão ser efetuados em detrimento de prejuízos causados por dolo, ainda que o contrato disponha em contrário. Não havendo intenção na produção do dano, a cobrança deste só se dará mediante estipulação contratual. Há que se frisar que o empregado ainda está condicionado ao desconto legal, dentre os quais se destacada, INSS, IRRF, adiantamentos, faltas e o percentual de até 6% do salário básico a título de Vale transporte caso venha a usufruir deste benefício.

Considera-se desconto de moradia, aquele que se refere a trabalho prestado em local diverso da prestação de serviço, desde que convencionado entre as partes. O referido encontra-se tipificado nos moldes do art. 2º-A, § 1º, Lei 5.859/1972. Neste contexto, mister destacar que a empregada doméstica que pernoita no emprego, não poderá sofrer desconto de habitação.

### 3.2 Irredutibilidade Salarial

A vedação à redutibilidade salarial está condicionada a não incidência de prejuízo direto ou indireto ao trabalhador. Com a garantia reconhecida ao empregado doméstico do inciso XXVI do artigo 7º da CF/88 através da aprovação da EC 72/2013, vige no Ordenamento Contemporâneo a possibilidade de redução salarial através de negociação coletiva, uma vez que o inciso retro foi inserido no parágrafo único do artigo 7º que reconhece como direito do doméstico das convenções coletivas. Além disso, passou a permitir esta regra de redução salarial desde que através de negociação coletiva.

### 3.3 Décimo Terceiro Salário

No que tange ao 13º salário, este já integrava o rol de benefícios do trabalhador doméstico. Este se configura como gratificação natalina paga ao empregado doméstico anualmente, em duas parcelas, sendo a primeira que corresponde a metade do salário do mês anterior, entre os meses de fevereiro e Novembro de cada ano. A segunda, por sua vez, deve ser paga até o dia 20 de dezembro de cada ano. Sobre a segunda parcela haverá incidência de IRRF e INSS, bem como poderá ser deduzido o valor adiantado da primeira parcela. O valor arrecadado a título de INSS, somado a cota patronal deve ser repassado à Previdência até o dia 20 de dezembro.

A primeira parcela, a pedido do empregado que deverá requerer no mês de janeiro, poderá ser paga juntamente com o pagamento das férias.

Havendo rescisão contratual, no curso do ano, o empregado doméstico terá o direito de receber tal benefício, observado nesse caso, a proporcionalidade do tempo trabalhado. Há que se frisar que quando a dispensa se der por justa causa, o empregado poderá perder este direito.

### 3.4. Descanso Semanal Remunerado

O artigo 7º, XV, da Constituição da República de 1988, concedeu ao trabalhador doméstico o direito ao Repouso Semanal Remunerado, o qual se dará preferencialmente aos domingos. Caso o descanso semanal não seja concedido, terá o empregado doméstico o direito de receber este dia em dobro.

### 3.5. Feriados Civis e Religiosos

Este direito já havia previsão na antiga Lei 605/1949, que já previa em seu artigo 9º o direito de que o trabalho, em dias de feriados civis ou religiosos devia ser remunerado em dobro caso não houvesse uma folga compensatória em outro dia da semana. No entanto o artigo 5º desta lei excluiu o empregado doméstico deste direito. Posteriormente com o advento da Lei 11.324/2006, os empregados domésticos passaram também ter direito a descanso remunerado nos feriados civis e religiosos ou direito de receber em

dobro caso trabalhem nestes dias sem uma folga compensatória em outro dia da semana.

### 3.6 Férias

No que tange às férias, a Lei 11.324/2006 estendeu aos domésticos o direito a férias anuais de 30 (trinta) dias com pelos menos 1/3 (um terço) a mais que o salário normal após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família. O terço constitucional de férias tem previsão constitucional, estando elencado no rol de direitos e garantias do trabalhador, constante no artigo 7º inciso XVII da CRFB/1988. Antes da Lei 11.324/2006 o empregado doméstico tinha direito a descanso de férias anuais de apenas 20 dias úteis após 12 (doze) meses de serviço, consoante artigo 2º da Lei 5.859 de 11 de dezembro de 1972.

### 3.7. Licença Maternidade

A Licença maternidade constitui-se como um período de 120 dias e é um benefício previdenciário, devido à mulher empregada doméstica desde o advento da Constituição de 1988. O salário maternidade é pago à empregada doméstica diretamente pela Previdência mediante requerimento, podendo ser pela internet no sítio [www.previdenciasocial.gov.br](http://www.previdenciasocial.gov.br) e o benefício corresponderá ao seu último salário-de-contribuição, dispositivo este constante do artigo 73 da Lei 8.213/1991 e convalidado pela Lei 8.861/1994.

Este benefício é devido independentemente de carência nos termos do artigo 30, II, do Decreto 3.048/1999. Neste caso, ocorre a suspensão do trabalho até o retorno da empregada, fazendo com que apenas a cota patronal do INSS seja recolhida pelo Empregador. O início do afastamento da gestante se dará por atestado fornecido por médico público ou particular. Também nos termos do Decreto 3.048/1999, será devida a licença maternidade proporcional à empregada doméstica que vier a adotar. Se a criança contar de quatro (quatro) a oito (oito) anos de idade, a licença será de 30 (trinta) dias, se contar de um (um) a quatro (quatro) anos de idade, a licença será de 60 (sessenta)



dias e integral se a criança adotada tiver menos de um ano de idade na data da adoção.

Na mesma esteira, o benefício será concedido àquela que abortar de forma não criminosa e será de duas semanas se a gravidez estiver até o sexto mês e integral a partir do sexto mês de gravidez.

Conforme dispõe a Lei 11.324/2006, as empregadas domésticas passaram a ter direito a estabilidade no emprego, contada desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto. Neste contexto, é mister destacar que tal estabilidade independe de estar ou não a empregada no período de experiência ou contratada por tempo determinado, nos termos da súmula 244, II e OJ-SDC n.º 30 do TST, tal disciplinamento veio regular o artigo 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

### 3.8. Licença Paternidade

A licença-maternidade constitui lapso temporal de 5 (cinco) dias contados do dia do nascimento da criança, e consiste num afastamento do trabalho do pai, sem prejuízo da sua remuneração, para acompanhar e dar apoio a grávida na hora ou no pós-parto.

Este benefício constante no Artigo 7º, XIX da Constituição da República de 1988 é extensivo aos empregados domésticos desde sua promulgação.

Neste âmbito, a definição do número de dias contemplados pelo benefício ficou a cargo de Legislação Complementar. Entretanto já constava no artigo 10, § 1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da CR/1988 que a licença-maternidade provisoriamente seria de 5 (cinco) dias, disposição que permanece até os dias atuais.

### 3.9. Aviso Prévio

Este lapso temporal, denominado Aviso-Prévio configura-se como o direito do empregado de ser avisado no mínimo 30 (trinta) dias em relação ao aviso prévio, consoante artigo 7º, XXI da Constituição da República e por analogia ao artigo 487, II da CLT, vez que a lei 5.859 silenciou-se a este respeito.

Na ausência da concessão do Aviso Prévio por parte do empregador, nascerá para o empregado o direito de ser indenizado pelo respectivo prazo, conforme parágrafo primeiro do artigo 487 da CLT.

Da mesma forma, a falta do aviso prévio do empregado caso venha pedir demissão do emprego, dará ao empregador o direito de descontar os salários do prazo respectivo (§ 2º do artigo 487 da CLT).

Segundo DELGADO (Curso de Direito do Trabalho, 12ª ed, Ltr 2013) inovou-se o aviso prévio com o advento da Lei 12.506/2011. Resultado de uma pressão pelo STF, ao julgar Mandados de Injunção reunidos, deu sinal de que o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço seria devido. Tal fato levou o parlamento a defini-lo através da Lei 12.506/2011. Constitui-se no acréscimo de 3 (três) dias por ano de serviço prestado na empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

A respeito do referido tema, muitas discussões têm surgido. A mais importante delas está na edição da nota Técnica elaborada pelo Ministério do Trabalho, de nº 184. Esta nota surge após análise administrativa da lei 12.506/2011, a qual entendeu que apenas empregado teria direito ao aviso prévio proporcional. Contudo, considerando que a alteração ocorreu no art. 7º da Constituição da República, de 1988, que trata de direitos apenas do “empregado”, e que este estaria desobrigado em conceder aviso ao empregador superior a 30 (dias).

O resultado disso foi que Sindicatos de Trabalhadores passaram a se negar em homologações de rescisões contratuais. Isto derivava do entendimento de que o empregado deveria em caso de dispensa, cumprir

apenas 30 (dias) de aviso prévio e que o direito a mais 3 (três) dias por ano trabalhado deveria receber em forma de indenização.

Diante desta controvérsia, se instaurou no tocante ao aviso prévio e na Revista Eletrônica TRT da 9ª Região. Edição Julho de 2013. Site [www.trt9.jus.br](http://www.trt9.jus.br), consta interpretação da Lei feita através de sentença proferida pelo Juiz Federal do Trabalho, Dr. Rafael Gustavo Palumbo da Vara do Trabalho de Curitiba, in verbis:

“O aviso prévio nada mais é do que uma preparação para que nenhuma das partes seja surpreendida com a rescisão contratual. É proporcional porque à medida que o tempo transcorre, as relações se estabilizam cada vez mais, para ambos os lados. Não prospera o fato do (...) autor interpretar a lei 12.506/2011 como sendo exclusivamente indenizatório o período acrescido de aviso prévio e somente para beneficiar o trabalhador, pois a lei não discrimina o aviso prévio diferente para o empregado e para o empregador, ao contrário, trata o rompimento contratual penoso para ambas as partes: se empregador, paga; se empregado, cumpre ou desconta o valor correspondente. A legislação não alterou a forma de cumprimento do aviso prévio, mas somente seu prazo máximo de cumprimento ou indenização. Com todo respeito a interpretação do Ministério do Trabalho e Emprego esposado em sua nota técnica 186, mas é apenas uma interpretação administrativa de uma lei federal. Portanto, não há que se falar em período de cumprimento (previsto na CLT) e indenizatório (na lei), pois a modalidade “aviso prévio” não foi alterada pela nova legislação e muito menos diferencia demissão “sem justa causa” de “pedido de demissão”. Perfeitamente possível exigir do empregado que pede demissão que cumpra o período de aviso prévio corretamente, ou permita o desconto em valores, conforme já determinado pela CLT desde 1943, ano de sua criação”.

Diante da decisão do eminente Juiz, em destaque acima, resta evidente que a Lei 12.506/2011 apenas e tão somente acrescentou três dias ao prazo do aviso prévio para cada ano trabalhado, tanto para um lado como para outro, em nada alterando os acessórios do artigo 487 da CLT no tocante ao aviso prévio. No entanto, cita equivocadamente em sua fundamentação a nota técnica número “186”, do TEM, quando a numeração correta é “1845”.

DELGADO ( 2013, p. 388) tem posicionamento divergente. Para ele exigir proporcionalidade de trabalhador que pede demissão e conta, contendo muitos anos de trabalho, constitui retorno a períodos arcaicos da civilização. Isto posto que tal retrocesso representaria em conversão de direito em pena, e impediria a desvinculação imediata do contrato de emprego.

Por outro lado, seguindo pensamento de MARTINS (2013, p. 99) cabem apenas 30 (trinta) dias de aviso prévio, entendendo que ao doméstico a proporção da Lei 12.506/11 não se aplica.

### 3.10. Aposentadoria

Constituindo o emprego doméstico categoria de trabalho inserida na Legislação Previdenciária, o empregado desta categoria, faz jus à aposentadoria por invalidez, por idade ou tempo de contribuição, exceto a especial. Neste sentido, para ter acesso à aposentadoria por invalidez, se sujeita a uma carência de 12 (doze) contribuições mensais e dependerá de exame médico pericial pelo INSS para verificação de sua condição de incapacidade.

No que tange à aposentadoria por idade, esta carecerá de comprovação de idade, qual seja 65 (sessenta e cinco) anos para o homem e 60 (sessenta) se for mulher, condicionado a contribuição de pelo menos 180 contribuições, o que corresponde a 15 (quinze) anos, para ambos os sexos. Já para aposentar-se por tempo de contribuição o homem terá que comprovar pelo menos 35 (trinta e cinco) anos de contribuição e a mulher 30 (trinta) anos.

### 3.11. Vale Transporte

O Decreto Nº 95.247/1987 regulamentou a Lei 7.418/1985, e com isso, passa a ser devido ao empregado doméstico o vale-transporte para suprir as despesas de locomoção em transporte público, exclusivamente para seu deslocamento residência/trabalho e vice versa. Neste ambiente, o empregador tem a faculdade de descontar do empregado até o limite de 6% (seis) por cento do salário básico mensal para concorrer ao custeio do vale-transporte consoante conforme dispõe o artigo 9º do Decreto 95.247/1987.

### 3.12. Auxílio Doença

Em caso de Doença, o empregado doméstico deverá ser afastado de suas atividades laborais. Neste sentido, é a Previdência quem custeará o

benefício, observados neste caso, tempo de carência e dia de afastamento conforme dispõe previsão do inciso II, artigo 72 do decreto 3.048/1999.

### 3.1.3. Acidente de Trabalho

No que tange a este benefício, este não se contempla ao empregado doméstico. Tal benefício independe de carência e é pago pela Previdência ao trabalhador regido pela CLT, caso este venha a sofrer um acidente. Todavia, comprovado o tempo de carência, poderá o doméstico nesta condição receber o auxílio doença.

### 3.14. Extinção do Contrato de Emprego

Preceitua DELGADO (2013, p. 389), que por força da alínea “a” e caput do artigo 7º da CLT, algumas peculiaridades são observadas na extinção do contrato de trabalho. Dentre as quais se destaca a não aplicação do rito da homologação administrativa formal, em face da não incidência do artigo 477, §§ 1º e 3º da CLT, o qual se refere justamente aos entes possíveis para prestar a assistência na homologação da rescisão contratual no momento do desligamento do empregado regido pela norma consolidada e que contar com mais de um ano de trabalho.

O empregado doméstico é dever que sejam assegurados em qualquer hipótese, que esta seja lavrada a termo, cujo teor deve constar as verbas salariais com quitação dos valores. Ao empregador é dever também que assine e date de baixa no contrato na carteira de trabalho do doméstico.

Em relação ao prazo para pagamento das verbas rescisórias, a Lei 5.859/1972 silenciou-se a este respeito. Entende FARIÑA (2007, p. 66) que é prudente que o empregador doméstico observe não aquele do artigo 477, § 6º da CLT (afeto ao regidos pela CLT), para a quitação das verbas rescisórias de seu empregado doméstico, e sim o artigo 332 do Código Civil Brasileiro, que determina que o prazo para pagamento das verbas decorrentes da ruptura do contrato será no próprio dia da extinção contratual.

#### **4. DIREITOS ASSEGURADOS AO DOMÉSTICO PELA EC 72/2013**

A Emenda Constitucional 72/2013, surge da necessidade de garantir aos trabalhadores domésticos o equilíbrio de direitos com os demais funcionários, regidos pela CLT. Dentre estes, destaca-se a garantia de salário mínimo, o qual nunca deverá ser inferior ao mínimo nacional.

Artigo 7.º, inciso VII da CRFB/1988:

“Preceitos tratados no item 2.4.2 garantem ao empregado doméstico perceber salário nunca inferior ao salário mínimo nacional àqueles que recebem remuneração variável”.

Além destes, passou a configurar crime, a retenção dolosa de salário do empregado, conforme se lê:

Artigo 7.º, inciso X da CRFB/1988:

“proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa”. A retenção dolosa do salário quer pelo empregador ou instituição bancária para cobrir empréstimo de mútuo é aplicável o inciso X da CRFB/1988 sendo punido como crime.

No que tange a jornada de trabalho deste empregado, passou a vigorar que esta não poderá exceder 8 (oito) Horas diárias, quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Qualquer atitude que induza a exceder este limite será considerada como trabalho extraordinário.

Dentro das garantias trazidas pela referida emenda, esta talvez se configure como a maior conquista verificada no texto constitucional. Assim se considera posto que a categoria sofria de forma geral, excesso de jornada sem ter a contra partida pelo trabalho realizado além das 44 horas semanais.

Ficou cristalizado pelo artigo 7º, inciso XVI da CRFB/1988, que quando o serviço se configurar como extraordinário, este será pago com acréscimo de no mínimo, cinquenta por cento da hora normal.

Se refere ao extrapolamento de jornada de trabalho, que venha a se configurar como além das 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 8 (oito) horas diárias. A partir da emenda, estas deverão ser remuneradas com acréscimo de pelo menos 50% sobre o valor da hora normal.

Vale frisar que se permite a compensação de jornada para a extinção de trabalhos aos sábados, caso nos quais o trabalho poderá exceder 8 (oito) horas por dia, não podendo neste caso, ultrapassar 10 horas diárias.

O Artigo 7.º, inciso XXII da CRFB/1988, no que tange aos empregados domésticos também passa a elencar: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Considera-se neste sentido, o dever do empregador em agir com cautela, aplicando também em seu ambiente familiar as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. A Norma 7 (PCMSO) e Norma 9 (PPRA) do Ministério do Trabalho são instrumentos legais que versam sobre essa matéria no âmbito empresarial. Embora não abarquem o empregador físico e a entidade familiar, estas não isentam o empregador doméstico do dever de acautelar-se em relação a seus empregados.

Nessa esteira, a emenda em análise, através do Artigo 7.º, inciso XXVI da CRFB/1988 trouxe o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”. O Direito Coletivo do Trabalho não deve ser confundido com negociação coletiva de trabalho.

Tais regras configuram-se por institutos, regras e princípios que regulam as relações trabalhistas no âmbito da coletividade. Trata-se da faculdade de que dispõe um ente, que em nome da coletividade, poderá requerer em forma de substituição processual a garantia em juízo de determinado grupo de operários que estão sendo agredidos em seus direitos, sem nominá-los.

No que se refere aos domésticos, até a edição e aprovação da EC 72/2013, esta categoria não possuía o reconhecimento ao direito da convenção

coletiva. Posterior a isso, passaram a gozar deste direito, condicionado à existência de do lado patronal que concorde com os termos da Convenção.

Há que se registrar que no Brasil são raríssimos os sindicatos patronais de empregadores domésticos, o que inviabiliza inclusive a suscitação de dissídio coletivo, até porque o empregador doméstico não se enquadra como categoria econômica.

Por outro lado, por força do artigo 8º, V, da CRFB/1988, o empregado doméstico tem a faculdade de sindicalizar-se livremente no sindicato que o melhor represente.

A Emenda 72/2013 vedou a admissão discriminatória. Está tipificada no Artigo 7.º, inciso XXX da CRFB/1988: “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

Neste contexto, levam-se em consideração atos discriminatórios de salários ou de admissão. Tal discriminação poderá decorrer de sexo, idade, cor ou estado civil, cujos atos poderão ensejar ação perante a justiça especializada com propósito de reparar danos morais pelos atos discriminatórios.

Outra proibição trazida pela promulgação da referida emenda, está tipificada no Artigo 7.º, inciso XXXI da CRFB/1988, refere-se a vedação de discriminação de qualquer espécie no que tange a salário e critérios de admissão do trabalhador, portador de deficiência.

Da mesma forma, veda a discriminação do deficiente nos critérios de seleção, casos nos quais o empregador será responsabilizado. Há que se ressaltar que a imposição da do artigo 93 da lei 8.213/1991 que prevê cotas de portadores de necessidades especiais em “empresas” com mais de 100 empregados na seguinte proporção: a) até 200 empregados 2% b) de 201 a 500 empregados 3% c) de 501 a 1000 empregados 4% d) de 1001 em diante 5%, da qual o empregador doméstico esta desobrigado.



Previu também a proibição de trabalho noturno e insalubre a menor de dezoito anos. A proibição é válida para qualquer tipo de trabalho, salvo quando estiver nos moldes de menor aprendiz, cuja idade inicia-se aos 14 (quatorze anos)

A aplicação desse dispositivo também engloba o empregado doméstico, ao passo que veda a exposição deste ao trabalho noturno, perigoso ou insalubre. Essa vedação se estende ao menor de 16 (dezesesseis anos), sendo-lhe proibido o trabalho doméstico. A vedação ocorre por disposição constitucional, que inclusive impossibilita a obtenção de Carteira de Trabalho.

Tem-se que em relação a aprendiz no âmbito doméstico, não se aplicam, vez que estes devem estar matriculados em cursos específicos de profissionalização e que estejam como aprendizes, na prática trabalhando na atividade em que se matricularam.

## **5. REGULAMENTAÇÃO DADA PELA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015.**

Com o advento da Lei complementar nº 150/2015 houve a revogação da antiga lei dos empregados domésticos, Lei Nº 5.859/72 e trouxe à baila a regulamentação dos novos direitos estendidos à categoria pela EC 72/2013, os quais embora previstos pela referida emenda, careciam de regulamentação.

Uma das primeiras mudanças foi a definição deste empregado, tipificado como aquele que presta serviço de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal. Além desses requisitos a lei em espécie preceitua que o serviço deve possuir natureza não lucrativa e prestada a pessoa ou a família, sendo exercida no âmbito residencial. Tais configurações estão dispostas no art. 1º da Lei Complementar 150/2015.

Desta forma, tal definição encontrou consonância com a jurisprudência majoritária, a qual já vinha dando ao empregado doméstico o conceito de que ele se configuraria trabalhador cuja execução por mais de 2 (dois) dias por semana, diferenciando-o, portanto, da figura da “diarista”, devido a falta do requisito da continuidade na prestação do serviço. Nesta perspectiva, o trabalho da diarista seria visto como um trabalho eventual.

Deixou sem alterar também a desnecessidade de requisito da exclusividade, ou seja, é perfeitamente possível que o trabalhador doméstico tenha dois vínculos trabalhistas, desde que compatíveis.

### **5.1 Direitos em espécie e inovações normativas**

Vale frisar que mesmo anterior à publicação da lei aqui analisada, se defendeu a aplicação da CLT aos casos em se mostrava compatível em relação aos dispositivos constitucionais, que não careciam de regulamentação por lei complementar. Neste campo, citam-se os incisos VII, X, XIII, XVI, XXII, XXVI, XXX, XXXI, XXXIII, do artigo 7º da CRFB/1988, uma vez que tais direitos são considerados por direitos fundamentais e por força do §1º do art. 5º da Carta Magna as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

Desta forma, a Lei Complementar disciplinou vários direitos de forma semelhante à CLT, entre os quais se destaca como a jornada de trabalho (art. 2º), hora extra (art. 2º, §1º), contrato em tempo parcial (art. 3º), registro de CTPS (art. 9º), intervalo intrajornada (art. 13) e extra jornada (art. 15), INSS (art. 20º) e FGTS (art. 21). Com relação a outros direitos, que guardam semelhança com a CLT, respeitam as especificidades pertinentes ao trabalho doméstico, como o trabalho doméstico por tempo determinado (art. 4º) e férias (art. 17).

Acerca do contrato de tempo determinado, o legislador previu duas hipóteses: 1 - contrato de experiência (art. 4º, §1º); 2 - substituição de empregado que se encontra afastado, em férias ou em gozo de licença-maternidade, por exemplo.

No que se refere às férias, peculiar ao empregado doméstico consiste naqueles que residem na casa dos patrões. É exemplo destes, governantas ou caseiros. Eles poderão, ainda que em férias permanecer residindo no local de trabalho (art. 17, §5º), bem como não serão consideradas horas extras as horas que o trabalhador estiver na casa sem trabalhar, fora da jornada normal de trabalho (art. 2º, §7º).

#### 5.1.2 Jornada de Trabalho

A Lei Complementar em análise trouxe novos direitos ao empregado. Dentre estes, destaca-se a jornada, a qual se acrescentou o regime 12 x 36 horas, na qual a jornada diária de 8 horas poderá ser elasticada por acordo escrito para 12 horas com 36 horas de intervalo ininterruptas, sendo possível a indenização do intervalo interjornada ao invés de concedê-lo (art. 10). No § 2º do art. 10.

Com isso, quis o legislador tentar estender de forma anômala, esses direitos às demais atividades que possuam o mesmo regime de horário. Por extrapolar seu raio de incidência trazendo matéria estranha ao objeto do projeto de lei, conforme prescreve o art. 7º, inciso II da LC nº 95/98, a presidente Dilma Rousseff vetou o dispositivo. Este regime de horas foi proposto em vistas aos cuidadores de enfermos e idosos que necessitam de supervisão continuada, principalmente em pernoites.

#### 5.1.3 Horas Extras

Foi delineado pela Lei Complementar nº 150/2015, uma forma diferente de horas extras. O diferente está na concessão do acréscimo padrão de 50% (cinquenta por cento) à remuneração do serviço normal, mas previu também regras de compensação e obrigatoriedade para o pagamento das primeiras 40 horas extras a fim de desmotivar o prolongamento da jornada.

Conforme estabelece o artigo. 2º, a duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais. Segundo dicção inserida no inciso I do §5º será devido o pagamento, como horas extraordinárias das primeiras 40 (quarenta) horas

mensais excedentes ao horário normal de trabalho. Poderão ainda, serem 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 (inciso II).

Para este saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais que deverão ser pagas ou “descontadas” em função de redução de horário ou dia útil não trabalhada, deverão ser compensadas no prazo máximo de 1 (um) ano.

#### 5.1.4 Multa na hipótese de despedida imotivada (Fundo Compensatório)

Outra inovação da lei complementar em análise foi a regulamentação da multa devida em casos de dispensas imotivadas. Os trabalhadores urbanos e rurais recebem uma multa no montante de 40% (quarenta por cento) do valor do montante dos depósitos do FGTS em caso de dispensa imotivada.

No caso do trabalhador doméstico, o empregador deverá depositar na conta do trabalhador 8% (oito por cento) sobre a remuneração do mês anterior a título de FGTS e constituir o fundo compensatório com a alíquota mensal de 3,2% (três vírgula dois por cento) a título de multa que será levantado pelo trabalhador em caso de dispensa imotivada. Se houver justa causa ou pedido de demissão, o montante depositado referente à multa retornará ao empregador.

#### 5.1.5 Justa Causa e Rescisão Indireta

Em conformidade com o art. 27 da referida lei afastou-se a incidência dos artigos 482 e 483 da CLT nos casos da rescisão indireta e justa causa. Passou-se a utilizar, contudo esses artigos como texto-base. O legislador atendeu às peculiaridades da profissão ao inserir hipóteses de justa causa, como submeter idoso, enfermo, pessoa com deficiência ou criança sob cuidado a maus tratos (art. 27, I) ou rescisão indireta como prescreve o parágrafo único, VII do art. 27. N os casos de violência doméstica, de qualquer tipo, contra a mulher empregada, visando à proteção física, moral, patrimonial e sexual da

empregada mulher. O inciso VII do art. 27 que previa a hipótese de justa causa em caso de violação de fato ou circunstância íntima do empregador ou de sua família, foi vetado por ser considerado muito amplo e impreciso dando margem para fraudes trazendo insegurança jurídica ao trabalhador.

#### 5.1.6 Adicional de Viagem

Considerando que o empregado, na maioria dos casos, acompanha seu empregador em viagens (secretárias, babás, por exemplo), será direito perceber um adicional de 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal (art. 11, § 2º), o qual poderá também ser convertido em banco de horas, a ser utilizado a critério do empregador (art. 11, §3º). Somente as horas efetivamente laboradas serão remuneradas e as horas extras poderão ser compensadas em outro dia (art. 11).

#### 5.1.7 Controle de horas

Qualquer meio de registro, considerado idôneo, será suficiente para registro e controle de horas, de acordo com a literalidade do artigo 12.

Nesse sentido, configura-se como ônus do empregador comprovar a não existência de horas extras laboradas em processos judiciais, hipótese na qual aplicar-se-ia o inciso I da Súmula 338 do Tribunal Superior do Trabalho por analogia, a qual estabelece *in verbis*:

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.

#### 5.1.8 Descontos Salariais

Com regulamentação de forma mais completa pelo artigo 462, CLT, o artigo 18 versa sobre a vedação de descontos salariais quanto ao

fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia e também despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem. Neste diapasão, empregados que moram no local de trabalho, como governantes e caseiros, não poderão sofrer descontos a título de aluguel ou alimentação.

#### 5.1.9 Adicional Noturno e Trabalho em Feriados

O §1º do art. 10 faz referência ao artigo 73 da CLT, o qual define trabalho noturno como aquele realizado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte, e terá acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre a hora diurna. Detalhe: a hora noturna equivale a 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos – redução de 7 (sete) minutos e 30 (trinta) segundos, ou 12,5% (doze vírgula cinco por cento), sobre a hora trabalhada durante o dia.

O art. 10 também faz alusão ao art. 70 da CLT, logo os feriados nacionais e religiosos não serão trabalhados, salvo nas hipóteses dos artigos 68 e 69 da CLT. O descanso semanal de 24 horas consecutivas deverá ser preferencialmente concedido aos domingos (art. 67 CLT).

#### 5.1.10 Férias

Conforme o art. 17, a empregada doméstica mensalista continua com o direito a 30 (trinta) dias de férias a cada 12 (doze) meses trabalhados. A novidade é que agora será permitido dividir a concessão de férias em 2 (dois) períodos, sendo um deles, de no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos.

#### 5.1.11 Salário-família

O art. 37 alterou o art. 65 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, assegurando o direito ao salário-família ao empregado doméstico na proporção de filhos ou equiparados nos termos do § 2º do art. 16 da Lei nº 8.213, observado o disposto no art. 66.

Desde primeiro de janeiro de 2015, o valor da quota do Salário-Família por filho ou equiparado de qualquer condição, até 14 anos de idade, ou inválido de qualquer idade, é correspondente à faixa salarial.

Quando a remuneração não for superior a R\$ 725,02 (Setecentos e Cinquenta e dois reais e dois centavos) a cota será de R\$37,18 (Trinta e Sete Reais e Dezoito centavos). Caso o valor seja superior a essa remuneração, desde que igual ou inferior a R\$1089,72 (Hum Mil e Oitenta Nove Reais e Setenta e dois centavos) o valor da quota será de R\$ 26, 20 ( Vinte e seis reais e vinte centavos).

#### 5.1.12 Auxílio-Creche e Pré-escola

Tal pagamento depende de convenção ou acordo coletivo entre sindicatos de patrões e empregados. Atualmente, toda empresa que possua estabelecimentos com mais de 30 (trinta) empregadas mulheres com idade superior a 16 (dezesesseis) anos deve pagar o auxílio. Configura-se como um valor que a empresa repassa às funcionárias que são mães, de forma a não ser obrigada a manter uma creche.

#### 5.1.13 Seguro-desemprego

Corresponde ao pagamento de até 3 (três) meses, no valor de um salário mínimo, para o empregado doméstico dispensado sem justa causa (art. 26). Para ter direito ao seguro-desemprego, o empregado doméstico deverá ter, no mínimo, 15 (quinze) recolhimentos consecutivos nos últimos 02 (dois) anos (Art. 28, I).

#### 5.1.14 Trabalho do menor

Conforme prescreve o parágrafo único do art. 1º é vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto 6.481/2008.

## 5.2. Do simples Doméstico

O artigo 31 e seguintes da LC 150/2015 previu a simplificação das obrigações previdenciárias e tributárias, atendendo ao mandamento constitucional, o qual guarda relação com o Simples aplicado às micro e pequenas empresas (LC nº 123/06). Assim o empregador pagará todos os tributos devidos em guia única (art. 34), o qual englobará 8% de FGTS, 3,2 % para a multa em caso de dispensa imotivada (*fundo compensatório*), de 8% a 11% sobre a rubrica de INSS do trabalhador, conforme sua faixa salarial.

Ainda assim, constituirá do pagamento de 8% a título de INSS patronal e 0,8 % para financiar seguro contra acidente de trabalho, além do Imposto de Renda, na hipótese da renda do empregador ultrapassar o teto de isenção da Receita Federal.

Ante o exposto, o custo mensal do trabalhador será, além da remuneração pactuada, o montante de 20% (vinte por cento) sobre esta remuneração (FGTS, INSS, multa e seguro contra acidente), a faixa de 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de INSS do trabalhador serão descontados em folha. Além disso, será devido horas-extras com adicional de 50% (cinquenta por cento).

Com efeito, para que se chegue ao custo global do empregado, outras despesas deverão ser apuradas como: férias + 1/3, 13º salário, vale-transporte, vale-alimentação, vestuário entre outros (serviços online ou eletrônicos de controle de horas, por exemplo).

Estima-se que o custo mensal global será de 50% (cinquenta por cento) em relação ao salário pago. Tais tributos são devidos a partir de 1º de outubro de 2015, quando o Simples passou a ter vigência.

Atualmente, o empregador paga 12% (doze por cento) de INSS, e não paga as alíquotas para seguro acidente e fundo compensatório, tampouco retém o imposto de renda do empregado doméstico.



Em relação ao FGTS este se tornou obrigatório, mas só será exigível após regulamentação em Outubro de 2015. A data para o pagamento do INSS passou para o dia 07 (sete), antes era dia (15), esta data somente seria alterada em outubro com o Simples, mas por força da Lei nº 13.149, de 21/07/2015 foi alterada previamente.

Como já mencionado a LC nº 150/2015 revogou a antiga lei dos domésticos (Lei nº 5.859/72). Revogou também o disposto no inciso I do art. 3º da lei nº 8.009/90 que cuida da impenhorabilidade de bem família.

Conforme dispõe a referida lei o imóvel próprio do casal, ou da entidade familiar, é impenhorável e não responderá por qualquer tipo de dívida civil, comercial, fiscal, previdenciária ou de outra natureza; Contudo, traz ressalvas no art. 3º em relação aos débitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores da residência.

Desta forma, o empregado poderia penhorar o imóvel para satisfazer seus créditos. Tal proteção era admitida devido à falta de proteção que o empregado dispunha, contudo, com o advento da EC nº 72/2013 e LC nº 150/2015 o trabalhador doméstico foi praticamente equiparado ao trabalhador urbano e rural, desfazendo, portanto, a razão de ser de tal dispositivo, sendo oportuna a ação do legislador.

O artigo 21 trouxe a obrigatoriedade do FGTS, entretanto, tal obrigação só será exigível após edição de regulamento por parte do Conselho Curador e pelo agente operador do FGTS (CEF – Caixa Econômica Federal). O artigo 21 assim dispõe “é devida a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), na forma do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador e pelo agente operador do FGTS, no âmbito de suas competências, conforme disposto nos artigos. 5º e 7º da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, inclusive no que tange aos aspectos técnicos de depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, entre outros determinados na forma da lei.”

Logo a efetivação desse direito, mais uma vez, ficará pendente de regulamentação, pois, até que se regulamente o FGTS ele será facultativo, inclusive após a edição do Simples dos Domésticos. Assim, os empregadores poderão negar o pagamento com fundamento no caput do art. 21 até que o regulamento seja feito. Quem perderá mais uma vez é o trabalhador doméstico.

Desta forma, após a efetivação do Simples o empregado doméstico gozará do seguro acidente, e do fundo compensatório. Importante frisar, que o empregado doméstico segundo o art. 7 da CF e jurisprudência majoritária não faz jus ao adicional de periculosidade e insalubridade.

## **6. DIREITOS DOS DEMAIS TRABALHADORES NÃO ASSEGURADOS AO EMPREGADO DOMÉSTICO**

Embora a Emenda Constitucional e, posteriormente a Lei Complementar 150/2015, tenham disposto sobre o trabalhador doméstico, estendendo a estes direitos até então só garantidos aos celetistas, outros direitos permanecem na exclusividade celetista.

Dentre os quais, cita-se o Piso Proporcional à Extensão e Complexidade do Trabalho.

Tal direito encontra-se tipificado no artigo 7.<sup>o</sup>, inciso V da CRFB/1988: “Piso proporcional à extensão e a complexidade do trabalho”.

Não se aplica ao empregado doméstico, porquanto a este tem garantido o mínimo legal previsto no inciso IV do artigo 7<sup>o</sup> da CF/88 tratados no item 2.4.2 e para aquelas categorias inorganizadas, o piso Estadual quando fixado.

Quando a carta magna trouxe a expressão “extensão e complexidade do trabalho”, veio em manifesta tendência substituir o salário profissional que até então era fixado por lei, deixando ao arbítrio das partes o direito de fixar sua remuneração de acordo com a capacidade e complexidade

do trabalho contratado, dando aqui uma singela alfinetada ao não totalitarismo político onde a complexidade ou não do trabalho é tratada de forma igualitária.

Nesta esteira, não cabem aos empregados domésticos a participação nos lucros. Tem previsão no artigo 7.º, inciso XI da CRFB/1988: “participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei”.

Não faz jus o empregado doméstico a este benefício, em face do âmbito residencial não estar vinculado à finalidade lucrativa.

A Lei 10.101/2000 que regulamentou o inciso XI do artigo 7.º da CRFB/1988 e dispôs sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, cita explicitamente em seu artigo 1º, “(...) trabalhadores nos lucros e resultados da empresa”. Sendo assim excluído, o empregado doméstico por não participar da cadeia de produtividade ali prevista.

Com previsão no artigo 7.º, inciso XIV da CRFB/1988, não se estendeu ao empregado doméstico: “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”.

Ao empregado doméstico não se aplica à obrigatoriedade deste inciso da CRFB/1988, face não estar o doméstico na linha de produção, foi o que quis dizer o texto constitucional, onde empresas operam suas atividades ininterruptas durante as vinte e quatro horas do dia, geralmente alternando seus turnos de serviço, e desta forma, o ordenamento jurídico impôs uma limitação de carga horária não superior a seis horas, tendo em vista o maior desgaste sofrido pelo operário.

Nada obsta, porém, que em acordo contratual entre as partes, a jornada do doméstico não possa ser de seis horas diárias, perfazendo trinta e seis ou quarenta e duas horas semanais sem prejuízo da remuneração estipulada, fazendo jus neste caso a um intervalo de 15 (quinze) minutos após jornada de quatro horas, consoante parágrafo 1º do artigo 71 da CLT.

Contrário ao atual caráter protecionista do direito do trabalho, não fora assegurado à mulher, Proteção de Mercado de Trabalho, conforme elencado pelo artigo 7.º, inciso XX da CRFB/1988: “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”.

Aos empregados domésticos, não são aplicados às regras da CLT, são regidos por lei específica. Todavia não sofre o setor deste mal, vez que o grande contingente de empregados domésticos são mulheres, não lhe faltando trabalho.

Conforme nos diz FARIÑA, (2006, p. 19) que 94% (noventa e quatro) por cento do contingente de empregados domésticos são mulheres.

Todavia, mesmo em assim sendo, não estando amparadas pelo Inciso XX de nossa lei maior, em alguns aspectos as empregadas domésticas possuem garantias, senão vejamos:

a) O próprio inciso XX do Artigo 7º da CF/88 igualou homens e mulheres em direitos e deveres;

b) O inciso XXX do Artigo 7º da CF/88 proíbe a diferença salarial entre homens e mulheres;

c) Assim como o artigo 5º da CLT que proíbe discriminação em critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

d) A lei 5.473/68 prevê sanção onde houver discriminação contra mulher no provimento de emprego;

e) A Convenção Internacional n.º 45 que foi ratificada pelo Brasil em 1938, prevê a proibição de trabalho da mulher em empresas mineradoras, especialmente em minas subterrâneas;

f) O artigo 391 da CLT prevê a proteção à maternidade, ao matrimônio ou estado de gravidez;

g) O artigo 392 da CLT diz que é proibido o trabalho da mulher no período de 4 semanas antes e oito depois do parto sendo-lhe garantido a licença gestante de 120 dias consoante artigo 7.º inciso XVIII da CRFB/1988. No caso das empregadas domésticas este benefício é pago diretamente pela Previdência Social, não onerando o empregador.

h) Vedação prevista na CRFB/1988 da dispensa da empregada que se encontrar grávida pelo período desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto;

i) O artigo 394 da CLT garante mediante atestado médico, à mulher grávida a faculdade em romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação. Também em caso de aborto não criminoso, desde que comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de duas semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

j) O artigo 396 da CLT estatui que para a mulher possa amamentar seu filho até os seis meses de idade, ela tem o direito a dois descansos especiais de meia hora cada um, e se a saúde de seu filho exigir, esse período poderá ser dilatado a critério da autoridade competente;

k) O artigo 400 da CLT diz que os locais destinados à guarda dos filhos das operárias, durante o período da amamentação, deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.

Nesse âmbito, ainda, preceituou o artigo 7.º, inciso XXIII da CRFB/1988: “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei”.

A insalubridade corresponde a 10, 20 ou 40% (por cento) do salário mínimo nacional, e é devido ao trabalhador que concorre em serviços prejudiciais a sua saúde.

Já a Periculosidade corresponde a 30% (trinta) por cento do salário base do empregado.

Todavia estes dois direitos não foram objetos de discussão na EC 72/2013 vez que não aplicável ao empregado doméstico o artigo 192 e 193 da CLT que trata de insalubridade e periculosidade.

De modo geral, tem-se que o ambiente domiciliar encontra-se enquadrado no grau 1 e 2 e não comporta este tipo de risco, quer insalubre ou perigoso, caso contrário o próprio empregador estaria exposto.

No mesmo contexto, preceitua o artigo 7.º, inciso XXVII da CRFB/1988: “proteção em face da automação, na forma da lei”. Não amparados os empregados domésticos por este inciso da CRFB/1988, sempre se beneficiam com as automações e avanços tecnológicos, vez que sempre haverá um empregado para a operação destes equipamentos. Acredita-se que este regramento constitucional deu-se em face da indústria automobilística e em nada afeta a classe dos domésticos.

Outro dispositivo, com previsão no artigo 7.º, inciso XXIX da CRFB/1988 refere-se ao prazo prescricional, conforme se vê:

“ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho”.

Esta omissão em relação à prescrição contida no artigo 7º parágrafo único da CRFB/1988, persiste com a aprovação da EC 72/2013, ou seja, ao doméstico não ficou explícito o direito de em dois anos findo a relação contratual, poder ingressar em juízo e pleitear possíveis direitos sonegados dos últimos cinco anos.

Todavia tem-se que ao doméstico aplica-se o instituto Constitucional em relação ao prazo prescricional geral aplicável aos trabalhadores urbanos e rurais, considerando que os empregados domésticos são urbanos ou rurais e a estes, aplicável o inciso XXIX do artigo 7.º da CRFB/1988.

Embora previsão no artigo 7.º, inciso XXXII da CRFB/1988: “proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”, estes não se estendem aos trabalhadores domésticos.

Não ampara o referido inciso constitucional, aos domésticos, posto que na maioria das vezes exerçam trabalhos manuais e em raras vezes técnico. Encontram-se amparados pelo artigo 461 da CLT “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”.

Outro direito também previsto no artigo 7.º, inciso XXXIV da CRFB/1988: “igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso”, refere-se a igualdade entre trabalhador avulso e com vínculo.

Este não se aplica ao empregado doméstico. A CRFB/1988 igualou estas duas categorias, “com vínculo permanente e avulso” tendo em vista principalmente os trabalhos portuários, onde trabalhadores avulsos ligados a seus sindicatos respondem chamadas e ficam a disposição para trabalhos que surgirem naquele dia, tendo os mesmos direitos que o trabalhador normal como férias, FGTS e etc.

## CONCLUSÃO

Ante ao exposto, fica evidente que os dispositivos que regulam a atividade doméstica, no âmbito da empregabilidade, são constituídos da seguinte legislação, Lei 5.859/72, no Decreto 71.885/73, Lei nº 11.324/2006 e no art. 7.º parágrafo único da Constituição Federal, com o objetivo de evidenciar não só direitos, mas também obrigações de empregados e empregadores domésticos. Isto se deu em virtude da necessidade de fim de possibilitar uma harmônica sobrevivência entre os sujeitos dessa relação do trabalho.

Vê-se que a EC 72/2013 assegurou uma série de direitos ao empregado doméstico, contudo, alguns direitos careciam de regulamentação. O que foi feito posteriormente, com o advento da Lei Complementar 150/2015.

Vale citar que embora a Emenda Constitucional e posterior regulamentação tenham efetivado alguns direitos, há muitos outros que carecem de regulamentação. Não se pode dizer, que houve totalmente uma equiparação de direitos entre os empregados domésticos e celetistas.



## BIBLIOGRAFIA

BRASIL. Lei nº 5.859/72, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Publicada no Diário Oficial da União, de 12 dez. 1972.

\_\_\_\_\_. *Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943*. Diário Oficial da União de 09 ago. 1943.

\_\_\_\_\_. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Publicada no Diário Oficial da União de 05 out. 1988.

\_\_\_\_\_. Decreto. nº 3.361, de 10 de fevereiro de 2000. Regulamenta dispositivos da lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso do empregado doméstico ao Fundo de garantia do tempo de Serviço – FGTS e o programa do Seguro Desemprego. Publicada no Diário Oficial da União, de 11 fev. 2000.

\_\_\_\_\_. Decreto. nº 16.107, de 30 de jul.1923 – Aprova o Regulamento de locação dos Serviços domésticos.

\_\_\_\_\_. Decreto. nº 71.885, de 9 de março de 1973. Aprova o regulamento da Lei nº 5859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, e dá outras providências. Publicada no Diário Oficial da União, de 09 mar. 1973.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 95.247 de 17 de nov. 1987 – Regulamenta a concessão do vale transporte instituído pela Lei 7.418/1985.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei. nº 3.078, de 27 fev. 1941 – conceitua trabalhos domésticos.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei. nº 5.452, de 01 mai. 1943 institui a CLT.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei. nº 7.036, de 10 nov.1944 – atribui expressamente a qualidade de “empregador” ao “empregador doméstico”.

\_\_\_\_\_. Emenda Constitucional nº 72 de 02 abr.2013. Altera o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal de 1988.

\_\_\_\_\_. Lei nº 2.757, de 23 abr.1956 – exclui a exceção do art. 7º da CLT.

\_\_\_\_\_. Lei nº 7.418, de 16 dez. 1985 – Institui a obrigatoriedade do fornecimento do vale transporte ao trabalhador para deslocamento residência trabalho e vice versa.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.101 de 19 de dez. 2000 – Institui a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.208, de 23 mar. 2001 – estende a possibilidade do FGTS ao doméstico.

\_\_\_\_\_. Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006. Altera dispositivos das Leis nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Publicada no Diário Oficial da União, de 20 jul. 2006.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar nº 103, de 14 jun. 2000 – Autoriza o salário mínimo regional no Brasil.

COELHO, Luciano Augusto de Toledo. Revista Bonijuris. Maio 2013, Ano XXV, n. 594. A Relação de emprego doméstico e a EC 72 – primeiras impressões.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso do Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Ltr, 2013.

DINIZ, Laura. Revista VEJA. Abril 2013, edição 2315, editora Abril. Nada será como antes.

FARIÑA, José Maurício Fernandes. *Empregados Domésticos em Debate*, Rio de Janeiro: Kades Editora, 2007.

GRAVATÁ, Isabelli. *CLT Organizada*, 3.ed, São Paulo: LTr, 2013.

LIMA, Dílson Machado de. A nova lei da empregada(o) doméstica(o) e sua aplicação. 4.ed, Belo Horizonte: Líder, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto, Manual do Trabalho Doméstico. 12 ed, São Paulo: Atlas, 2013.

PAMPLONA, Rodolfo Filho; VILLATORE, Marco Antônio César. Direito do Trabalho Doméstico. 4.ed, São Paulo: LTr, 2011.

PASTORE, José. Jornal, O Estado de São Paulo. Edição 23 abr. 2013. Domésticas, inconsistências jurídicas.

SILVESTRE, Marcos. Jornal Metro. Edição de 27 mar. 2013. Empregadas Domésticas: enfim, luxo para poucos.