

ALCÂNTARA, Carlos Henrique Gomes de. GOMES, Ana Virgínia Moreira. A proteção do trabalho doméstico após a emenda constitucional nº 72/2013 e a lei complementar nº 150/2015. In: Revista Eletrônica do Curso de Direito do Centro Universitário UniOpet. Curitiba-PR. Ano XIII, n. 22, jan/jun 2020. ISSN 2175-7119.

## **A PROTEÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO APÓS A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013 E A LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015**

**Carlos Henrique Gomes de Alcântara<sup>1</sup>**

**Ana Virgínia Moreira Gomes<sup>2</sup>**

### **Resumo**

O artigo analisa a proteção legal ao trabalho doméstico no Brasil a partir do exame da Emenda Constitucional 72/2013 (EC 72/2013) e da Lei Complementar 150/2015 (LC 150/2015). A análise terá como parâmetro o conceito de trabalho decente e as disposições da Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho, que reconheceu às trabalhadoras domésticas o direito a condições justas de trabalho. O estudo elabora um quadro comparativo de direitos trabalhistas antes e após as alterações normativas e, partir dessa análise, examina questões que exemplificam desafios à igualdade de direitos entre trabalhadoras domésticas e o empregado típico. O artigo explora em que medida o seguro desemprego do doméstico não foi equiparado ao do empregado, a ausência de regulamentação expressa na LC 150/2015 acerca da multa do art. 477, §8º da CLT, a falta de consenso doutrinário sobre o direito ao FGTS acrescido da multa 40%, e o desafio da fiscalização do trabalho doméstico. O trabalho desenvolve uma pesquisa bibliográfica, de natureza qualitativa e teórica, analisando revistas científicas sobre o trabalho doméstico.

Palavras-chave: Trabalho doméstico; EC 72/2013; LC 150/2015; Convenção 189 OIT.

### **Abstract**

The paper analyzes the domestic work' legal protection in Brazil considering the Constitutional Amendment 72/2013 (EC 72/2013) and Complementary Law 150/2015 (LC 150/2015). The analysis will take as a parameter the concept of decent work and the provisions of Convention 189 of the International Labor Organization, which recognized to domestic workers the right to fair working conditions. The study elaborates a comparative picture of labor rights before and after the normative changes and, based on this analysis, examines issues that exemplify challenges to equal rights between domestic workers and a typical employee. The paper explores the extent to which domestic unemployment insurance was not equated with that of an employee, the absence of regulation expressed in LC 150/2015 regarding the fine of art. 477, §8 of the CLT, the lack of doctrinal consensus on the right to FGTS plus the 40% fine, and the challenge of inspecting domestic work. The work develops a bibliographic research, of qualitative and theoretical nature, analyzing scientific magazines about the domestic work.

---

<sup>1</sup>Graduado em Direito pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). E-mail: cahegoal@hotmail.com

<sup>2</sup> Professora do programa de Pós-graduação em Direito e do Curso de Graduação em Direito na Universidade de Fortaleza (UNIFOR) e Doutora em Direito na Universidade de São Paulo. E-mail: avmgomes@gmail.com

## 1.Introdução

O trabalho doméstico constitui uma das principais formas de trabalho no Brasil, envolvendo mais 6 milhões de trabalhadores, possibilitando o acesso ao mercado de trabalho principalmente para mulheres. Apesar da sua significância, as trabalhadoras domésticas<sup>3</sup> não tiveram a devida igualdade de direitos trabalhistas com relação aos empregados urbanos e rurais, refletido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que as excluía expressamente, e na Constituição Federal de 1988 (CF/88). Com a promulgação da EC nº 72/2013, o direito do trabalho brasileiro deu mais um passo para corrigir esse erro histórico ao assegurar a remuneração pelo trabalho extraordinário com adicional de 50% sobre a hora normal, a fixação da duração da jornada de oito horas e quarenta e quatro semanais e o reconhecimento de acordos e convenções coletivas como as principais mudanças ocorridas, proporcionando, em tese, melhorias nas relações e condições de trabalho.

Em 2015, a LC regulamentou a EC e revogou a lei 5.859/72, atribuindo novos direitos e definições para a categoria, como o contrato de experiência, regime de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso (12x36), o regime de trabalho por tempo parcial, a obrigatoriedade do registro de horário, o adicional pela realização do trabalho noturno e por fim a fixação do labor realizado por mais de dois na semana para ser considerada doméstica, aspecto até então sem consenso no Tribunal Superior do Trabalho (TST) e que a diferencia da diarista.

O reconhecimento formal de direitos constitui um primeiro passo essencial para o combate à precariedade do trabalho doméstico. Esta pesquisa possui como objetivo principal analisar as principais mudanças ocorridas com vigência da Emenda Constitucional nº 72/2013 (EC nº 72/2013) e a Lei Complementar nº 150/2015 (LC nº 150/2015) para o trabalho doméstico, utilizando quadro comparativo de direitos trabalhistas antes e após essas alterações. A análise terá como parâmetro o conceito de trabalho decente e a Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O estudo explora em que medida o seguro desemprego do doméstico não foi equiparado com o do empregado típico, a ausência de regulamentação expressa na LC nº 150/2015 acerca da multa do art. 477, §8º da CLT, a falta de consenso doutrinário sobre o direito ao FGTS acrescido da multa 40%, e o desafio da fiscalização do trabalho doméstico.

---

<sup>3</sup> O artigo utiliza o termo “trabalhadora doméstica” para designar trabalhadores e trabalhadoras.

O estudo foi dividido em quatro partes: primeiro será tratado os aspectos gerais, logo após as características do trabalho doméstico, prosseguindo com a Convenção 189 da OIT e finaliza com a EC nº 72/2013 e LC nº 150/2015.

## **2.Regulação do trabalho doméstico**

No Brasil, a exploração do trabalho doméstico iniciou com os escravos trazidos da África para trabalharem nas casas dos senhores, donos de terra, desenvolvendo atividades de cozinhar e cuidar de crianças. Esse trabalho era realizado por mulheres negras escravizadas. Após a abolição do trabalho escravo, em 1888, as mulheres libertadas não tinham um lugar fixo e optavam por continuarem como domésticas em troca de comida e local para dormir (MARTINS, 2002, p. 18)<sup>4</sup>. As trabalhadoras não tinham condições financeiras para sobreviver, nem outra alternativa que não fosse o trabalho doméstico. A sua origem no Brasil ainda marca as diferentes formas de discriminação sofridas pelas trabalhadoras domésticos ao longo do tempo: social, jurídica e de cor (ALVARENGA; CORDEIRO, 2015, p. 45)<sup>5</sup>.

A exclusão jurídica ou precariedade legal sofrida estava evidente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao excluir a regulação do trabalho doméstico da sua proteção. Do mesmo modo, a Constituição Federal de 1988, antes da EC nº 72/2013, não igualou o trabalho doméstico do demais trabalhadores urbanos e rurais. Por exemplo, o parágrafo único do art. 7º não garantia às trabalhadoras domésticas a jornada máxima de 8 horas diárias e 44 horas semanais e nem o direito às horas extras com adicional de cinquenta por cento sobre a hora normal. Conforme Souto Maior (2013, p. 79):

Culturalmente, precisamos assumir, de uma vez, que não se justifica direcionar à empregada doméstica direitos inferiores aos que se conferem aos demais empregados, sendo certo que os direitos trabalhistas, na sua dimensão básica, isto é, no patamar mínimo, não foram concebidos em função do tipo de empregador (indústria, comércio ou outros), mas para assegurar ao trabalhador, em qualquer atividade, a eficácia de valores essenciais à preservação de sua condição humana.<sup>6</sup>

A dignidade da pessoa humana e a igualdade de direitos são fundamentos constitucionais que no âmbito do trabalho visam à melhoria da condição social das trabalhadoras domésticas,

---

<sup>4</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

<sup>5</sup>ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; CORDEIRO, Lucas Raggi Tatagiba. O novo contrato de trabalho do empregado doméstico. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 27, n. 313, p. 44-58, jul. 2015.

<sup>6</sup>SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. De “Pessoa da Família” a “Diarista”. Domésticas: a Luta Continua! **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v.24, n. 287, p. 75-86, maio 2013.

corroborando para a erradicação da pobreza e a diminuição das desigualdades. O trabalho diário, cuidando de pessoas e das casas - lavar roupa, limpar, fazer a comida - merece respeito social e o reconhecimento profissional no mercado de trabalho. Em razão da sua importância – evidenciada durante a pandemia do Covid-19 – e da dignidade das trabalhadoras domésticas, o direito deve assegurar o trabalho doméstico decente.

Conforme a OIT, o trabalho decente é aquele em que há um grau adequado de proteção social, oportunidades de trabalho e renda, respeito aos direitos fundamentais no trabalho, e garantia de instrumentos de voz e participação para os trabalhadores. Nesse sentido, o trabalho decente é analisado sob o aspecto intrínseco e extrínseco. O primeiro está relacionado ao aspecto pessoal do trabalhador, ligado ao sentimento de satisfação e utilidade com o trabalho, além do reconhecimento pela sociedade. O segundo, extrínseco, é mais objetivo e relacionado ao aspecto da legislação que confere proteção jurídica de direitos trabalhistas, como a duração da jornada de trabalho (GAMBA, 2012, p. 190)<sup>7</sup>.

É inegável que, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, o Brasil vem caminhando no sentido de ampliar os direitos da trabalhadora doméstica com o objetivo de equiparar a sua proteção a do empregado urbano e rural. Em 2013, o Brasil aprovou a EC nº 72, ampliando o rol de direitos fundamentais do trabalho garantido às trabalhadoras domésticas ao alterar o Parágrafo Único do art. 7º da Constituição Federal de 1988. A EC nº 72 significou um passo decisivo no sentido de conferir às trabalhadoras domésticas a mesma proteção garantida ao empregado típico. Nos termos do novo quadro constitucional, a LC nº 150/2015 veio para regular o contrato de trabalho doméstico, consolidando os avanços trazidos pela EC 72.

### **3. Características do trabalho doméstico**

O trabalho doméstico é aquele realizado dentro da residência do empregador, não possuindo lucro advindo do trabalho prestado, pois caso contrário seria considerado uma relação de emprego típico, sendo desenvolvido por pessoa física e havendo continuidade na prestação do trabalho. A partir da promulgação da LC 150/2015, pode-se, portanto, perceber as seguintes características da relação de emprego doméstico: pessoalidade, onerosidade,

---

<sup>7</sup>GAMBA, Juliane Caravieri Martins. Reflexões sobre a Convenção n. 189 da OIT – Trabalhadores Domésticos e o recente acórdão do TRT da 2ª Região (horas extras para a empregada doméstica). **Revista LTr legislação do trabalho**: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo, v. 76, n 02, p. 188-201, fev. 2012.

subordinação, continuidade. Conforme a lei, a empregada doméstica é aquela que presta serviço de forma contínua, subordinada, onerosa, pessoal e com fins não lucrativos para pessoa ou família em seu âmbito residencial por no mínimo 3 vezes por semana.<sup>8</sup>

Um elemento essencial da relação de emprego doméstico é a continuidade, que conforme a LC150/2015 caracteriza-se no trabalho realizado por mais de 2 dias na semana. O serviço contínuo deve ser prestado sem interrupção, com permanência em um local e por mais de duas vezes por semana, não se enquadrando para aqueles que laboram como diarista, pois trabalham de forma autônoma, em várias residências distintas e não mantêm vínculo empregatício. A continuidade ressalta o comparecimento diário do empregado doméstico na residência, além de diferenciá-lo do trabalhador doméstico autônomo (diarista).

Essa característica não se confunde com a não-eventualidade exigida como elemento da relação jurídica do contrato de trabalho entre empregado e empregador, regidos pela CLT, e se relaciona com a continuidade dos serviços da empresa, ou seja, não tem como requisito o comparecimento diário do trabalhador, pois que se os serviços são prestados duas vezes por semana, será considerado empregado comum, mesmo que não compareça todos os dias ao trabalho. Além disso, se o empregador alegar fato obstativo ao vínculo de emprego, como por exemplo, que o empregado trabalhava de forma não contínua, recairá para si o ônus probatório na Justiça do Trabalho.

A não eventualidade, prevista o artigo 3º da CLT, se relaciona com as necessidades da empresa, seja de forma permanente ou em determinados dias do mês, ou seja, tanto para quem trabalha apenas nos fins de semana como para aqueles que laboram o mês inteiro, estão abrangidos pela habitualidade, pois que analisados de acordo com a atividade do empregador (CASSAR, 2018, p. 268)<sup>9</sup>.

Diferentemente do empregado comum, a empregada doméstica é a única que precisa laborar por mais de dois dias na semana para ser considerada com o vínculo de emprego, sendo, portanto, um aspecto negativo, pois o empregado típico não possui nenhuma restrição nesse sentido, podendo ser reconhecida um relação de emprego mesmo que trabalhe menos do que dois dias na semana.

Na hipótese de um professor que ensina regularmente em uma Universidade, mesmo que somente em um dia na semana, sua atividade será considerada não eventual, diferentemente do mecânico que realiza serviços consertando o ônibus da escola, que será eventual, mas para

---

<sup>8</sup>“Artigo 1º da Lei Complementar nº 150/2015”.

<sup>9</sup>CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2018.

o doméstico exige-se o requisito da continuidade de dois dias (MALLET; FAVA, 2014, p. 632)<sup>10</sup>.

Antes da promulgação da LC nº 150/2015, a lei 5.859/1972 não estipulou objetivamente uma quantidade de dias para a configuração do trabalho doméstico e a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) definiu que o trabalho realizado por três dias na semana não configuraria o vínculo empregatício, como decidiu nos seguintes julgamentos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. VÍNCULO DE EMPREGO. EMPREGADA DOMÉSTICA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TRÊS VEZES POR SEMANA. Demonstrada a divergência jurisprudencial, há de ser dado provimento ao Agravo de Instrumento para determinar o processamento do Recurso de Revista. Agravo de Instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. EMPREGADA DOMÉSTICA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TRÊS VEZES POR SEMANA. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Empregado doméstico é a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinação, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas. **Evidenciando-se o labor por somente três vezes por semana, configura-se o caráter descontínuo da prestação de trabalho**, fora, portanto, do pressuposto específico da Lei n.º 5859/72. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST-RR-13800-73.2007.5.05.0030, Rel. Min. Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, DEJT de 24/5/2013)<sup>11</sup> (grifo nosso).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO. CONTINUIDADE. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Constatada a violação do art. 1º da Lei nº 5.859/72, impõem-se prover o agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. B) RECURSO DE REVISTA. RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO. CONTINUIDADE. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Do exame do art. 1º da Lei nº 5.859/72, percebe-se que o reconhecimento do vínculo empregatício do doméstico está condicionado à continuidade na prestação dos serviços, não se prestando ao reconhecimento do liame a realização de trabalho durante alguns dias da semana. **No caso, nota-se que efetivamente não restou demonstrado o preenchimento do requisito da continuidade previsto no artigo 1º da Lei 5.859/72, mas, sim, o labor exercido em três vezes da semana.** Recurso de revista conhecido e provido. (TST-RR-2776-87.2011.5.02.0201, Rel. Min. Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT de 15/8/2014)<sup>12</sup> (negrito nosso).

Como visto acima, a LC foi mais benéfica para a empregada doméstica, especificando a omissão da lei 5.859/72 no sentido de reconhecer o trabalho por mais de dois dias na semana, em detrimento desses julgamentos antigos que não reconheciam o labor prestado três vezes na semana. Vale ser ressaltado que na hipótese de uma empregada doméstica se sentir prejudicada quando regida pela lei 5.859/72, a nova lei não poderá retroagir para beneficiar as demandas

---

<sup>10</sup>MALLET, Estêvão; FAVA, Marcos. Comentários ao artigo 7º, parágrafo único. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (coord.). **Comentários à constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013.

<sup>11</sup>TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 4ª Turma. **Recurso de Revista nº 13800-73.2007.5.05.0030**, Rel. Min. Maria de Assis Calsing. DEJT de 24.5.2013.

<sup>12</sup>TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 8ª Turma. **Recurso de Revista nº 2776-87.2011.5.02.0201**, Rel. Min. Dora Maria da Costa. DEJT de 15.8.2014

com julgamento de mérito, por já ter constituído a coisa julgada, não podendo mais ser rediscutida nos tribunais superiores.

O principal requisito que diferencia a diarista da empregada doméstica seria o da continuidade no trabalho, pois aquela presta serviço a várias residências, geralmente por um dia na semana, de acordo com a sua disponibilidade e conveniência, sendo remunerada por dia de trabalho (diária), percebendo, em algumas situações, salário acima do mínimo legal durante o mês. Porém, não possui carteira de trabalho assinada, labora de forma informal, sem vínculo empregatício e sem direitos trabalhistas que as empregadas domésticas possuem.

Uma melhor remuneração a pequeno prazo pode ser maléfica para o futuro dessas diaristas, pois ficarão desprovidas de outros direitos trabalhistas, como férias proporcionais, acrescidas de 1/3, décimo terceiro salário, depósitos mensais de FGTS, seguro contra acidentes de trabalho, seguro-desemprego, dentre outros que poderão garantir uma boa qualidade de vida ao longo dos anos, com direito a aposentadoria, pois que segurado obrigatório da previdência social.

A subordinação refere-se à condição do empregado que está às ordens do empregador que detém legitimidade para isso. A subordinação se manifesta na realização dos serviços e não sobre a pessoa do trabalhador, havendo uma limitação da autonomia de sua vontade para a consecução dos fins almejados pelo empregador. “É indiscutível, portanto, que a subordinação do empregado e o seu dever de cumprir as ordens do empregador engloba apenas aquelas ordens que se configuram como lícitas, não ferindo, por conseguinte, seu direito à saúde, à vida e a dignidade” (BELLO; STÜRMER, 2019, p. 90)<sup>13</sup>.

O requisito da onerosidade trata-se de contraprestação pelos serviços prestados, ou seja, o empregado utiliza sua força de trabalho e em troca recebe uma verba paga pelo empregador. Leva-se em consideração a força do trabalhador colocado à disposição do contratante, devendo haver uma contraprestação econômica. A Constituição garante à trabalhadora doméstica o direito a um salário-mínimo mensal sem redução ao longo do contrato de trabalho. Se a jornada for inferior a prescrita na Constituição Federal (inciso XIII do artigo 7º da CF, ou seja, de oito horas diárias ou 44 semanais), o salário poderá ser pago proporcionalmente, conforme o disposto na Orientação Jurisprudencial nº 358:

SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. POSSIBILIDADE. Havendo contratação para cumprimento de jornada

---

<sup>13</sup>BELLO, Diego Sena; STURMER, Gilberto. Poder disciplinar do empregador no trabalho doméstico. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, v. 45, n. 205, p. 67-92, set. 2019.

reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário-mínimo proporcional ao tempo trabalhado.<sup>14</sup>

Infelizmente, ainda é comum a denúncia de trabalhadoras domésticas que não recebem nenhuma remuneração. Esses casos não descaracterizam a onerosidade da relação de trabalho, mas sim configuram uma situação de trabalho em condições análogas à escravidão.

A pessoalidade refere-se ao serviço prestado por uma pessoa determinada, não podendo ser substituído por outro trabalhador, salvo concordância expressa do empregador, devido às qualidades que somente aquela pessoa possui. A pessoalidade significa que os serviços devem ser prestados pela mesma empregada doméstica, não podendo ser substituída por outra pessoa. Poderá ser realizada a substituição de forma temporária, desde que para atender aos direitos da empregada titular, como as suas férias anuais ou licença maternidade, ou no caso em que o empregador doméstico aceita a substituição por outra pessoa.

Nas agências de emprego *online*, que utilizam aplicativos via celular para contratação, não há existência de vínculo de emprego entre o tomador de serviços e a empregada doméstica, devido à falta da pessoalidade entre ambos, além dos serviços serem prestados de forma não contínua (uma vez por mês ou semana, a cada quinzena, por exemplo). No entanto, a pessoalidade pode estar presente entre a empresa de plataforma digital e a trabalhadora, sendo considerado nesse caso empregada comum regido pela CLT e não doméstica, pois que um dos requisitos para a configuração do emprego comum (fins lucrativos) estará presente com empresa que oferece esse tipo de serviço e que não atende à finalidade não lucrativa para ser considerado empregador doméstico.

O trabalho realizado não deve possuir fins lucrativos, ou seja, o local para o qual a empregada doméstica realiza suas tarefas não pode ser comercial ou vinculado a qualquer tipo de empresa, pois caso contrário se enquadraria como empregado urbano ou rural regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Pode ser citado o exemplo da faxineira de um restaurante ou de um consultório médico. Mas uma empregada que labora de segunda a quarta feira, com jornada das 08:00 as 17:00, com uma hora de intervalo, realizando serviços de cuidadora de crianças, seria considerada empregado doméstico para fins da legislação.

Quando se fala “família”, deve-se compreender todos os habitantes que se beneficiam dos serviços prestados pelo doméstico, como no exemplo de uma casa composta por um casal e dois filhos ou na coabitação de três mulheres, mesmo que somente uma delas pague o trabalho

---

<sup>14</sup>ÍNDICES DE SÚMULAS DO TST. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/sumulas>. Acesso em: 13 maio 2020.



doméstico. Porém, no exemplo de uma cuidadora de idoso, quando o familiar para o qual a empregada presta o seu serviço falece, o espólio responde pelas possíveis dívidas resultantes do contrato de trabalho e os herdeiros só respondem por essas obrigações na proporção da herança que tenham recebido, conforme artigo 1997 do Código Civil.

Outro exemplo seria o do sogro que mora com a filha do empregador em casas distintas, mas se beneficia dos serviços da empregada doméstica, mesmo que aquele não pague diretamente e não dê ordens, está se beneficiando dos trabalhos prestados e conseqüentemente está compreendido no conceito de família.

Por fim, o âmbito residencial seria o bem móvel ou imóvel em que se estabelece os familiares para o qual a empregada doméstica realiza seus serviços. Podem ser consideradas unidades domésticas em equiparação a casa e apartamento convencionais, a de veraneio, fazenda, carro, jato particular (MOURA, 2016, p. 173)<sup>15</sup>. Não necessariamente os serviços devem ser prestados no interior de uma residência, pois há casos como o do motorista ou de um segurança particular que laboram para uma família ou pessoa, sem fins lucrativos, e são considerados empregados domésticos.

Esclarecendo o conceito de empregada doméstica, Garcia (2016, p. 253) afirma que “é doméstico não só o empregado que exerce funções internamente, na residência do empregador, como de limpeza, de faxina, de cozinhar, cuidando de crianças ou idosos, mas também o jardineiro, o vigia da casa, o motorista etc”<sup>16</sup>. Porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais não são considerados domésticos se os serviços estiverem sendo prestados à administração do edifício e não a alguma das pessoas que residem no condomínio (Lei nº 2.757/1956).

A expressão “âmbito residencial” deve ser interpretada extensivamente para ser compreendida como sendo “para o âmbito residencial” e não necessariamente dentro de uma residência, nela se incluindo as extensões que se desenvolvem a vida do lar, como a chácara ou casa de veraneio em que a família a utiliza como lazer ou para os fins de semana. Uma obra em construção, por exemplo, mesmo que seja para uma futura moradia, não pode ser considerado uma extensão residencial, pois sua destinação inicialmente projetada para ser uma casa pode ser alterada ao longo do tempo e vir a ser um empreendimento econômico. Portanto, é doméstico tanto aquele que labora “para o” ou “no” âmbito residencial familiar.

---

<sup>15</sup>MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

<sup>16</sup>GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Forense, 2016.

Apesar de ser um trabalho realizado na residência de outras pessoas diferentes de seus familiares, deve ser considerado um labor profissional, já que poucos possuem habilidades específicas ou tempo necessário para desenvolver atividades na residência ou em sua casa, merecendo ser reconhecido socialmente. Em virtude da relação existente entre a trabalhadora doméstica e os familiares, ainda persiste a informalidade decorrente disso, pois que o labor prestado no âmbito residencial dificulta a fiscalização pelos auditores do Ministério do Trabalho e dificulta a garantia de direitos contratuais e trabalhistas (MALLETT; FAVA, 2014, p. 630)<sup>17</sup>.

O serviço doméstico assegura que outras pessoas que compõem o núcleo familiar possam desenvolver suas atividades pessoais, sem comprometê-las. Nisso reside o respeito que devem existir entre todos, pois que todo trabalho possui sua dignidade social e importância, contribuindo para o bem comum e ao trabalho decente (BARZOTTO; LANNER, 2018,p.20)<sup>18</sup>.

#### **4. A Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma organização internacional, parte do sistema da Organização das Nações Unidas (ONU), criada em 1919 pelo Tratado de Versalhes. A OIT visa assegurar a justiça social para trabalhadores e trabalhadoras, elaborando e aprovando em seu fórum multilateral normas internacionais relacionadas ao trabalho decente, doméstico, forçado, infantil, futuro do trabalho, dentre outras questões.

Dentre as normas internacionais do trabalho do sistema da OIT, ressaltam-se as convenções internacionais do trabalho. As convenções são tratados multilaterais aprovadas pela Conferência Internacional do Trabalho da OIT e que precisam da ratificação do Estado-membro para obrigarem internacionalmente o Estado ao seu cumprimento. As convenções precisam, portanto, da ratificação do Estado para sua vigência interna (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 210)<sup>19</sup>. No Brasil, o Presidente da República é quem possui

---

<sup>17</sup>MALLETT, Estêvão; FAVA, Marcos. Comentários ao artigo 7º, parágrafo único. *In*: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (coord.). **Comentários à constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013.

<sup>18</sup>BARZOTTO, Luciane Cardoso; LANNER, Máira Brecht. Trabalho doméstico decente e fraternidade: a legislação brasileira e a convenção 189 da OIT. *In*: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI: eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais II. XXVII. **Anais do XXVII Congresso Nacional do Conpedi**. Porto Alegre – RS, 2018, p. 8-23.

<sup>19</sup>JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

competência privativa para celebrar tratados internacionais, após o referendo do congresso nacional, resolvendo definitivamente sobre os mesmos, ratificando-o ou não.

Em 2011, a OIT aprovou a Convenção 189, que dispõe sobre o trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos. A Convenção 189 é o primeiro tratado internacional que dispõe sobre os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras domésticas. A norma é considerada um marco no direito internacional do trabalho por formalmente incluir as trabalhadoras domésticas no seu âmbito de proteção.

A norma internacional foi ratificada pelo Brasil em 31 de janeiro de 2018, conforme o Decreto Legislativo nº 172/2017, entrando em vigência no âmbito internacional no dia 31 de janeiro de 2019. Corroborando com isso estão Pamplona Filho e Teixeira Branco (2019, p. 8):

Em seguida, o texto da ratificação foi depositado no Escritório da Organização Internacional do Trabalho - OIT em Genebra em 31 de janeiro de 2018, em ato no qual o Brasil foi representado por sua embaixadora Maria Nazareth Farani Azevedo, sendo o 25º país a formalizar a aceitação. Na forma do artigo 21,3, do texto convencional, a sua vigência no Brasil se deu a partir do dia 31 de janeiro de 2019. [...].<sup>20</sup>

O Brasil, no entanto, ainda não promulgou a ratificação da Convenção 189, de modo que o tratado ainda não tem validade interna, o que deixa o país em situação de descumprimento da Convenção perante a OIT.

A Convenção 189 constitui um instrumento de regulamentação internacional que estabelece, dentre outros direitos, a idade mínima para o trabalho doméstico, que no caso brasileiro, é de dezoito anos, além de tratar da oposição entre fiscalização do trabalho doméstico e o direito à privacidade do empregador, com a adoção de medidas que possibilitem o acesso ao domicílio, respeitando à privacidade do contratante. Ademais, o tratado trouxe a regulação das agências privadas de emprego, não permitindo práticas abusivas, inclusive de migrantes e nacionais, e estabeleceu um período de descanso semanal mínimo de vinte quatro horas consecutivas, além do direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável. Fomentou o acesso das empregadas domésticas aos meios de solução dos conflitos, seja judicial ou extrajudicial. Nesse sentido, esclarecem Gomes e Tortell (2015, p. 149):

A ratificação da Convenção gera para o Estado-membro a obrigação de cumprir o tratado internacional e se submeter ao procedimento de supervisão internacional do

---

<sup>20</sup>PAMPLONA FILHO, Rodolfo; BRANCO, Maurício de Melo Teixeira. A convenção n. 189 da OIT e a superação do elemento continuidade da prestação dos serviços. **Revista Direito UNIFACS** – Debate virtual. Bahia, n. 234, p. 01-25, dez. 2019. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/issue/view/314>. Acesso em: 21 mar. 2020.

cumprimento das normas realizado pela OIT via envio regular de relatórios e respostas a eventuais queixas ou reclamações. O objetivo desse procedimento não se limita ao exame formal da compatibilidade da convenção com a lei nacional, mas examina se o Estado vem ou não seguindo de fato e de direito a norma internacional ratificada.<sup>21</sup>

A Convenção 189 da OIT possui 27 artigos estabelecendo melhorias nas condições de trabalho doméstico, promovendo uma igualdade de condições entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores típicos, dentre as quais podem ser destacadas: (1) a busca pela eliminação do trabalho infantil doméstico, estabelecendo idade mínima de dezoito anos; (2) proteção contra abusos, assédio e violência; (3) condições de emprego que proporcionem um trabalho decente, como o estabelecimento de um contrato escrito estipulando direitos e deveres; (4) proteção dos trabalhadores domésticos migrantes; (5) agências de emprego privadas; (6) inspeção do trabalho.

Para garantir o direito ao trabalho decente, um importante instrumento desenhado pela Convenção é o do acesso da trabalhadora doméstica às informações que devem estar explicadas, de forma simples e de fácil entendimento, sobre os seus direitos e garantias, por meio de um contrato de trabalho que esclareça, por exemplo, quais as atividades que serão desenvolvidas, sua remuneração, a jornada de trabalho, férias remuneradas, períodos de descanso e outros (GOMES; TORTELL, 2015, p. 146)<sup>22</sup>.

Como observam Barzotto e Lanner (2018, p. 17-18)<sup>23</sup>, com a ratificação da Convenção 189, houve uma busca pela qualidade dos vínculos de empregos, buscando diminuir a discriminação de direitos trabalhistas existente em comparação a outros trabalhadores, além de atribuir um reconhecimento na sua profissão, proporcionando e buscando uma diminuição na informalidade existente e que essa não seja violadora de direitos fundamentais.

O patamar do trabalho decente evidencia a exploração do trabalhador e a violação de direitos fundamentais em práticas ainda comuns no Brasil, como o trabalho doméstico infantil e violência e o assédio contra trabalhadoras domésticas.

---

<sup>21</sup>GOMES, Ana Virgínia Moreira; TORTELL, Lisa. A convenção 189 da OIT e sua ratificação pelo Brasil: principais disposições e compatibilidade com a lei brasileira. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 41, n. 162, p. 139-163, mar./abr. 2015.

<sup>22</sup>GOMES, Ana Virgínia Moreira; TORTELL, Lisa. A convenção 189 da OIT e sua ratificação pelo Brasil: principais disposições e compatibilidade com a lei brasileira. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 41, n. 162, p. 139-163, mar./abr. 2015.

<sup>23</sup>BARZOTTO, Luciane Cardoso; LANNER, Maíra Brecht. Trabalho doméstico decente e fraternidade: a legislação brasileira e a convenção 189 da OIT. In: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI: eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais II. XXVII. **Anais do XXVII Congresso Nacional do Conpedi**. Porto Alegre – RS, 2018, p. 8-23.

O trabalho doméstico exercido por menores de 18 anos, constitui uma das piores formas de trabalho infantil, ou seja, aquelas suscetíveis de causarem problemas para a saúde e a moral de crianças e adolescentes, conforme a Convenção 182 da OIT, que trata sobre as piores formas de trabalho infantil, ratificada pelo Brasil.

O Brasil, através do Decreto 6481/2008, dispõe sobre a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil, elencando o trabalho infantil doméstico em uma dessas formas. Alguns esforços físicos que são utilizados pelas empregadas domésticas, como por exemplo, cozimento de alimentos, varrição, limpeza da casa, assistência a pessoas, podem causar grandes esforços pela repetição dos movimentos, exposição ao fogo, sobrecarga muscular, jornadas exaustivas de trabalho, gerando conseqüentemente, lesões musculares, queimaduras, ansiedade e transtornos no sono. O Decreto proíbe o trabalho do menor de dezoito anos nas atividades descritas na Lista TIP, dentre elas, o trabalho doméstico.

Devido as condições econômicas familiares, meninas menores de dezoito anos são obrigadas a trabalhar, por exemplo, como babás em residências desde cedo para ajudarem seus pais. Essa ainda é uma realidade no Brasil, principalmente em regiões mais afastadas dos grandes centros, onde a fiscalização é bastante reduzida. Nesse sentido Gomes e Tortell (2015, p. 145) afirmam:

Assim, além das dificuldades próprias para a fiscalização do trabalho infantil, quase sempre informal e escondido, no caso do trabalho infantil doméstico a certeza da ausência de fiscalização é mais um fator que dificulta a proteção dessas trabalhadoras e acaba por encorajar o uso de crianças no trabalho doméstico. Essa restrição retira grande parte da força de campanhas e programas contrários ao trabalho doméstico infantil, pois demonstra a pouca efetividade das normas que punem empregadores que contratam crianças. No final, a falta de aplicação da lei tira a importância do reconhecimento de direitos.<sup>24</sup>

No que tange à violência e ao assédio, a Convenção 189 orienta que os Estados adotem medidas de proteção contra abuso, assédio e violência. No Brasil, os diplomas normativos criados foram a Lei 11.340/2006 e a Lei Complementar nº 150 que afirmam em seu artigo 5º e 27, respectivamente:

Art. 5. Para os efeitos desta Lei, configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial:  
I – no âmbito da unidade doméstica, compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas;

---

<sup>24</sup>GOMES, Ana Virgínia Moreira; TORTELL, Lisa. A convenção 189 da OIT e sua ratificação pelo Brasil: principais disposições e compatibilidade com a lei brasileira. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 41, n. 162, p. 139-163, mar./abr. 2015.

[...] <sup>25</sup>

Art. 27. [...]

Parágrafo único. O contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando:

[...]

VII – o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. <sup>26</sup>

Em 2019, a OIT aprovou a Convenção 190 sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho. A Convenção 190 é um tratado bastante inovador ao estender sua proteção tanto a trabalhadores formais e informais, independente do tipo de relação de trabalho. A norma internacional, ainda não ratificada pelo Brasil, também passa a constituir uma importante norma para o combate ao assédio e à violência no trabalho, inclusive quando a vítima seja a trabalhadora doméstica, não importando se formal ou informal, se empregada ou autônoma.

## **5.A Emenda Constitucional nº 72/2013 e a Lei Complementar nº 150/2015**

A promulgação da EC nº 72/2013 e da LC nº 150/2015 possibilitaram melhorias nas condições sociais das empregadas domésticas, concretizando o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, Constituição Federal). Em 1988, a Constituição Federal garantiu menos direitos trabalhistas a essa categoria em comparação aos trabalhadores urbanos e rurais, ocasionado uma desigualdade de direitos, somado ao baixo reconhecimento social e econômico. Longas jornadas de trabalho, falta de carteira de trabalho assinada, discriminações, assédios e falta de voz continuaram a fazer parte da realidade das trabalhadoras domésticas.

O argumento da criação de um vínculo pessoal de confiança e de laços de convivência e afeição ao longo do tempo são utilizados para justificar o não cumprimento de direitos. O reconhecimento expresso de direitos busca descaracterizar essa narrativa – que dissimula a exploração da trabalhadora doméstica – propiciando condições de desenvolvimento pessoal e

---

<sup>25</sup>BRASIL. **Lei 11.340/2006**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do §8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/L11340.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/L11340.htm). Acesso em: 20 fev. 2020.

<sup>26</sup>BRASIL. **Lei complementar nº 150, 1 de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp150.htm). Acesso em: 07 abr. 2019.

profissional, pois estimula a valorização do trabalho e o seu reconhecimento perante a sociedade, que foi durante anos desvalorizado.

O reconhecimento formal de direitos resta evidente na EC nº 72/2013 que alterou o artigo 7º parágrafo único da Constituição Federal para aumentar direitos trabalhistas e possibilitar uma equiparação entre os trabalhadores urbanos e rurais. Abaixo um quadro sinóptico comparando direitos trabalhistas antes e após a EC nº 72/2013.

Quadro 1. Quadro sinóptico comparativo dos direitos trabalhistas antes e após a EC nº 72/2013.

<b>Antes da EC nº 72/2013</b>	<b>Após a EC nº 72/2013</b>
IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente, 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;	IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente, 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;	VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
_____	VII – garantia do 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;	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;	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;	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 na lei;	XIX – licença-paternidade, nos termos fixados na lei;
XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da 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;	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.
--

Alguns direitos não eram regulados antes da EC nº 72/2013, como os incisos VII, X, XIII, XVI, XVIII, XXII, XXVI, XXX, XXXI, XXXIII o que significa que havia diferenças significativas entre empregados comuns e domésticos.

A EC nº 72/2013, que passou a vigorar a partir de 03 de abril de 2013 (03/04/2013), trouxe mudanças importantes, dentre essas, ressalta-se: o reconhecimento das horas extras e do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, dado que não havia limite fixo para o número de horas para o trabalho, ficando ao arbítrio do empregador doméstico sua fixação. Em especial, no caso de empregadas domésticas que dormem no emprego, a não limitação da jornada significava ficar permanentemente à disposição do empregador.

A LC nº 150/2015 regulamentou a EC nº 72/2013, dispondo sobre os seguintes direitos: licença maternidade, aviso prévio, indenização compensatório da perda do emprego (seguro-desemprego), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), previdência social, vale-transporte (lei 7.418/1985), gratificação natalina (lei 4.749/1965), repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas, trabalho noturno, intervalo interjornada, registro de horário.

Houve a fixação da duração do contrato de trabalho que não excederá oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, assim como a possibilidade da redução da jornada, sob a denominação de regime de tempo parcial que não ultrapassará vinte e cinco horas semanais (artigo 3º). Sobre o tempo de duração do trabalho estipulou-se o regime de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso (12x36), respeitados os intervalos de repouso e alimentação, além do contrato de experiência que não poderá ultrapassar 90 dias.

O seguro desemprego foi estabelecido às empregadas domésticas, condicionado a publicação da resolução do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT) para dispor sobre sua habilitação e concessão. Isso ocorreu em 26.08.2015, com a Resolução nº 754, concedendo o direito a perceber durante três meses o benefício de um salário mínimo, pago pelo INSS, desde que tenha trabalhado de carteira assinada durante quinze meses nos últimos vinte e quatro meses anteriores ao término do contrato de trabalho. Ou seja, mesmo que não tenha a carteira de trabalho assinada durante nove meses, ainda poderá pleitear o benefício, desde que labore quinze meses com CTPS anotada, totalizando vinte e quatro previstos na legislação.



Percebe-se diferenças entre o trabalhador regido pela CLT e a empregada doméstica, corroborando para a não igualdade com o trabalhador típico. Primeiro porque o empregado regido pela CLT possui legislação própria, a lei 7.998/1990, e pode solicitar o benefício se tiver recebido salário durante doze meses nos últimos dezoito anteriores ao término do contrato. Então, se seu contrato foi sem carteira assinada durante seis meses e posteriormente assinada por doze, terá direito a quatro parcelas. De outra sorte, pode perceber a quantidade de até cinco prestações salariais mensais pagas pelo INSS, desde que tenha carteira assinada durante vinte e quatro meses.

O artigo 19 da LC nº 150/2015 autoriza a aplicação da CLT de forma subsidiária ao contrato de trabalho doméstico. No que se refere ao prazo de pagamento das verbas devidas na rescisão contratual, a LC nº 150/2015 não estabeleceu um limite temporal para quitação dos valores discriminados no termo rescisório, devendo-se aplicar, em face da omissão, o disposto nos §§ 6º e 8º do artigo 477 da CLT, pois, caso contrário, a empregada doméstica ficaria à mercê de seu empregador, esperando indefinitivamente o recebimento dos valores da rescisão. Nesse mesmo sentido, estão alguns julgamentos do Tribunal Regional do Trabalho da 7º região do Ceará, decidindo pela sua aplicação<sup>27</sup>, e outro julgamento em sentido contrário<sup>28</sup>. Portanto, não é pacífico o entendimento sobre essa temática no TRT da 7º Região.

Para elucidar esses direitos trabalhistas, comparou-se de forma didática, por meio do quadro abaixo, os direitos previstos na Lei nº 5.859/1972 e na LC nº 150/2015.

Quadro 2. Quadro sinóptico comparativo entre as leis 5.859/72 e LC nº 150.

<b>LEI 5.859/1972</b>	<b>LEI COMPLEMENTAR Nº 150</b>
-----	Duração normal do trabalho (art. 2)
-----	Trabalho em regime de tempo parcial (art. 3)
-----	Contrato de experiência (art. 4, inciso I)
-----	Regime 12x36 (art. 10)
-----	Registro de horário (art. 12)
-----	Intervalo interjornada (art. 13)
-----	Trabalho noturno (art. 14)

<sup>27</sup> ” Por outro lado, tendo em vista o inadimplemento das verbas rescisórias, até a presente data, sem que tenha havido culpa da reclamante, defiro a multa do artigo 477, §8º da CLT, devida também aos domésticos por força do artigo 19, *caput*, da Lei Complementar nº. 150/2015, que autoriza a aplicação subsidiária da CLT”. (FORTALEZA. 6ª Vara do Trabalho de Fortaleza. **Reclamação Trabalhista nº 0000918-46.2017.5.07.0015**. Juiz titular Milena Moreira de Sousa, julgado em 30.04.2018).

“[...]”Ademais, como bem se destaca na referida súmula (462 do TST), o art. 477, §8º, da CLT, é expresso em excepcionar a condenação “quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora”, o que não é o caso dos autos “. (TRT. 3º Turma. **Recurso Ordinário nº 0001638-53.2017.5.07.0034**. Desembargador relator Francisco Tarcísio Guedes Lima Verde Junior, julgado em 05.06.2018).

<sup>28</sup> “Por ausência previsão legal, já que regidos os trabalhadores domésticos pela Lei Complementar nº 150/2015 - que não trouxe nenhuma novidade nesse sentido – e pelo artigo 7º, § único, CF/1988, impossível qualquer condenação nas multas dos artigos 467 e 477 da CLT”. (FORTALEZA. 17ª Vara do Trabalho de Fortaleza. **Reclamação Trabalhista nº 0000823-10.2017.5.07.0017**. Juiz titular José Henrique Aguiar, julgado em 10.07.2018).

Férias anuais remuneradas (art. 3)	Férias anuais remuneradas (art. 17)
Segurados obrigatórios na Previdência (art. 4)	Segurados obrigatórios na Previdência (art. 20)
FGTS facultativo para o empregador (art. 3-A)	FGTS obrigatório para o empregador (art. 21)
-----	Aviso Prévio (art. 23)
Estabilidade da gestante (art. 4-A)	Licença-maternidade de 120 dias (art. 25)
Seguro desemprego (art. 6-A)	Seguro desemprego (art. 26)
-----	Simples Doméstico (art. 31)
-----	Fiscalização Direta (art. 44)

A empregada doméstica continuou sendo segurada obrigatória da previdência social, pois já o era na legislação anterior revogada (Lei 5.859/1972). O FGTS passou a ser de recolhimento obrigatório pelo empregador, somente sendo aplicado a partir de 01 de outubro de 2015 após a edição da Resolução nº 780/2015 do Conselho Curador do FGTS. Nesse ponto merece destaque para a jurisprudência que reconhecia o direito ao FGTS mesmo antes dessa regulamentação, pois entendia alguns magistrados que apesar de ser facultativo, os empregadores deveriam proceder ao recolhimento e conseqüentemente concediam no julgamento.

O valor do FGTS que as empregadas domésticas aferem é de oito por cento (8%) da sua remuneração acrescido da porcentagem de 3,2% para hipótese de despedida sem justa causa depositados mensalmente pelo empregador. Segundo Vólia Bonfim Cassar (2018, p. 376)<sup>29</sup>, para que a empregada doméstica garanta a indenização de quarenta por cento (40%) do FGTS, na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa prevista no artigo 10, inciso I do Ato das Disposições Finais Transitórias (ADCT) combinado com o artigo 18, §1º da Lei nº 8.036/90, será necessário o depósito mensal da porcentagem de três vírgula dois por cento (3,2%), nos termos do artigo 22 da LC 150/2015. Em sentido diverso está Lenara Giron de Freitas e Rodrigo de Freitas (p. 07, 2020)<sup>30</sup> ao aduzirem que não seria devida a multa de 40% quando o empregador já recolhesse a multa de 3,2%. Em que pese tais entendimentos, a LC afirma no final do artigo 22 que os §§ 1º ao 3º do artigo 18 da Lei 8.036/1990 não se aplicam aos empregados domésticos, ou seja, não se aplica a multa de 40% sobre o FGTS.

A despeito dessa crescente regulação, a informalidade e a precariedade constituem desafios a efetivação às normas de proteção, refletidas no não cumprimento de condições básicas de trabalho, como o não reconhecimento do vínculo empregatício, o descumprimento da jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 semanais e o não pagamento de horas extras.

<sup>29</sup>CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2018.

<sup>30</sup>FREITAS, Lenara Giron de; FREITAS, Rodrigo de. A evolução da regulamentação do trabalho doméstico: principais diferenças entre o trabalhador doméstico e o trabalhador urbano e suas complexidades. **Revista dos Tribunais Online**, São Paulo, v. 209, p. 179-199, jan. 2020.

Ademais, a falta de controle estatal pelos auditores fiscais do trabalho constitui uma problemática para a efetivação dos direitos trabalhistas, pois o trabalho é realizado na residência do empregador, dificultando a fiscalização por ser a casa um local inviolável, não podendo nela ingressar senão mediante autorização judicial ou do proprietário, nos termos do art. 5, inciso XI, CF. Como explicam Barzotto e Lanner (2018, p. 11):

Após cinco anos de aprovação da EC 72, que equipara o serviço doméstico a todos os outros trabalhos, o número real de trabalhadoras que acessam direitos trabalhistas ainda é baixo no país. A informalidade ainda é predominante no setor. Soma-se ao problema da informalidade o fato de o sindicato não poder fiscalizar o trabalho doméstico, uma vez que esse se dá no âmbito residencial do empregador. A fiscalização é indireta. Primeiro ouve-se a trabalhadora, faz-se o encaminhamento para a superintendência regional do trabalho, que envia correspondência notificando o empregador para se justificar.<sup>31</sup>

Para que haja algum grau de fiscalização no âmbito doméstico, a Instrução Normativa 110 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) elaborou formas de intervenção direta e indireta que permitissem o controle do reconhecimento do vínculo empregatício, com notificação e apresentação de documentos nas unidades do MTE de cada região, como a carteira de trabalho assinada, seu contrato de trabalho e o controle da jornada de trabalho pelo empregador, por exemplo. Na prática, é adotado o critério da fiscalização indireta, ou seja, primeiro chega-se ao conhecimento do auditor fiscal, por meio de familiares ou populares, de alguma irregularidade do trabalho doméstico, logo após expede-se uma notificação para o empregador comparecer a superintendência regional do trabalho comprovar o cumprimento da legislação trabalhista. Nesse sentido, Gomes e Costa (2016, p. 128) afirmam:

A fiscalização direta e indireta do trabalho doméstico é imprescindível para assegurar as condições de trabalho previstas na legislação. A fiscalização indireta é feita sem adentrar o domicílio do empregador, quando se pretende apenas aferir circunstâncias que versam sobre questões salariais e a respeito do registro do empregado. Por exemplo, o envio de notificação ao empregado, solicitando o comparecimento em uma das unidades do MTE, levando consigo a documentação necessária para comprovar a regularização da relação de trabalho, poderá demonstrar infrações trabalhistas quanto ao valor pago da remuneração, das férias e outras verbas, diante da análise da carteira profissional da trabalhadora, em que devem constar todos os registros referentes às verbas vencidas e quitadas.<sup>32</sup>

## 6. Considerações Finais

---

<sup>31</sup>BARZOTTO, Luciane Cardoso; LANNER, Maíra Brecht. Trabalho doméstico decente e fraternidade: a legislação brasileira e a convenção 189 da OIT. In: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI: eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais II. XXVII. **Anais do XXVII Congresso Nacional do Conpedi**. Porto Alegre – RS, 2018, p. 8-23.

<sup>32</sup>GOMES, Ana Virgínia Moreira; COSTA, Késia Rodrigues da. A fiscalização do trabalho doméstico: um possível conflito entre a inviolabilidade do domicílio do empregador e a proteção do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 42, n. 168, p. 123-144, mar./abr. 2016.

A LC nº 150/2015 regulamentou a EC e buscou uma equiparação de direitos trabalhistas entre as trabalhadoras domésticas e o trabalhador típico, porém ainda de forma incompleta. A regulação mesmo representando um avanço não é suficiente para enfrentar os obstáculos para a efetivação desses direitos.

Este estudo observou que ainda há avanços importantes que devem ser feitos no campo da fiscalização do trabalho. Mesmo que a LC disponha sobre a fiscalização direta do contrato de emprego em seu artigo 44, na prática ocorre somente a fiscalização indireta, ou seja, primeiro, há a notícia de alguma irregularidade realizada anonimamente, logo após a Superintendência Regional do Trabalho do município notifica o empregador para que compareça para esse local e demonstre as informações sobre o contrato de trabalho, como carteira assinada, jornada, função, salário e outras informações importantes.

Há ainda direitos em relação aos quais não se observa a igualdade com os demais trabalhadores. O seguro desemprego da empregada doméstica ainda precisa ser equiparado com o do trabalhador comum, pois essa possui somente o direito a três salários mínimos de seguro desemprego, desde que trabalhe quinze meses com carteira de trabalho assinada nos últimos vinte e quatro meses anteriores ao término do contrato de trabalho. Enquanto o empregado típico, pode perceber até cinco salários mínimos, desde que labore durante vinte e quatro meses com carteira assinada.

Por fim, a política regulatória deve atentar para as condições materiais que ainda sustentam a precariedade e vulnerabilidade das trabalhadoras domésticas: a discriminação de cor e gênero e a falta de políticas públicas de cuidado e responsabilidades familiares. Esses são os desafios para o objetivo de assegurar às trabalhadoras domésticas o trabalho decente.

## 7. Referências

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; CORDEIRO, Lucas Raggi Tatagiba. O novo contrato de trabalho do empregado doméstico. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 27, n. 313, p. 44-58, jul. 2015.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; LANNER, Maíra Brecht. Trabalho doméstico decente e fraternidade: a legislação brasileira e a convenção 189 da OIT. *In*: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI: eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais II. XXVII. **Anais do XXVII Congresso Nacional do Conpedi**. Porto Alegre – RS, 2018, p. 8-23.

BELLO, Diego Sena; STURMER, Gilberto. Poder disciplinar do empregador no trabalho doméstico. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, v. 45, n. 205, p. 67-92, set. 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 16 out. 2019.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 172 de 2017**. Aprova os textos da Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 189) e da Recomendação sobre o Trabalho Doméstico Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 201), da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/2017/decretolegislativo-172-4-dezembro-2017-785852-convencao-154384-pl.html>. Acesso em: 27 nov. 2019.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 6.481 de 2008**. Regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/decreto/D6481.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/D6481.htm). Acesso em: 19 mar. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Instrução Normativa n. 110 de 06 de agosto de 2014**. Dispõe sobre os procedimentos de fiscalização do cumprimento das normas relativas à proteção ao trabalho doméstico. Brasília, 07 ago. 2014. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/instrucao-normativa-SIT-110-2014.htm>. Acesso em: 22 out. 2019.

BRASIL. **Lei complementar nº 150, 1 de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp150.htm). Acesso em: 07 abr. 2019.

BRASIL. **Lei nº 2.757/1956**. Dispõe sobre a situação dos empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L2757.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L2757.htm). Acesso em: 22 out. 2019.

BRASIL. **Lei 11.340/2006**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do §8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/L11340.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/L11340.htm). Acesso em: 20 fev. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2018.

FREITAS, Lenara Giron de; FREITAS, Rodrigo de. A evolução da regulamentação do trabalho doméstico: principais diferenças entre o trabalhador doméstico e o trabalhador urbano e suas complexidades. **Revista dos Tribunais Online**, São Paulo, v. 209, p. 179-199, jan. 2020.

GAMBA, Juliane Caravieri Martins. Reflexões sobre a Convenção n. 189 da OIT – Trabalhadores Domésticos e o recente acórdão do TRT da 2ª Região (horas extras para a empregada doméstica). **Revista LTr legislação do trabalho**: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo, v. 76, n. 02, p. 188-201, fev. 2012.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Forense, 2016.

GOMES, Ana Virgínia Moreira; COSTA, Késia Rodrigues da. A fiscalização do trabalho doméstico: um possível conflito entre a inviolabilidade do domicílio do empregador e a proteção do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 42, n. 168, p. 123-144, mar./abr. 2016.

GOMES, Ana Virgínia Moreira; TORTELL, Lisa. A convenção 189 da OIT e sua ratificação pelo Brasil: principais disposições e compatibilidade com a lei brasileira. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 41, n. 162, p. 139-163, mar./abr. 2015.

ÍNDICES DE SÚMULAS DO TST. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/sumulas>. Acesso em: 13 maio 2020.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MALLET, Estêvão; FAVA, Marcos. Comentários ao artigo 7º, parágrafo único. *In*: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (coord.). **Comentários à constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Trabalho decente**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 09 out. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Convenção e Recomendação sobre trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos**. Disponível em: [https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS\\_169517/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_169517/lang--pt/index.htm). Acesso em: 09 out. 2019.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; BRANCO, Maurício de Melo Teixeira. A convenção n. 189 da OIT e a superação do elemento continuidade da prestação dos serviços. **Revista Direito UNIFACS** – Debate virtual. Bahia, n. 234, p. 01-25, dez. 2019. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/issue/view/314>. Acesso em: 21 mar. 2020.

SILVA, Cíntia de Fátima; MELO, Diego Sidrim Gomes de; LOPES JÚNIOR, Percy. Uma análise comparativa entre os encargos sociais cobrados do empregador doméstico e do empregador empresarial. **Revista de Estudos Jurídicos do Uni – RN**, Rio Grande do Norte, n.3, p.152-186, jan./dez. 2019. Disponível em: <http://revistas.unirn.edu.br/index.php/revistajuridica/issue/view/121>. Acesso em: 16 fev. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. De “Pessoa da Família” a “Diarista”. Domésticas: a Luta Continua! **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v.24, n. 287, p. 75-86, maio 2013.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 4ª Turma. **Recurso de Revista nº 13800-73.2007.5.05.0030**, Rel. Min. Maria de Assis Calsing. DEJT de 24.5.2013.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 8ª Turma. **Recurso de Revista nº 2776-87.2011.5.02.0201**, Rel. Min. Dora Maria da Costa. DEJT de 15.8.2014.