

I CONCURSO DE MONOGRAFIAS DA BIBLIOTECA DO TRIBUNAL REGIONAL DO  
TRABALHO DA 3ª REGIÃO – ESCOLA JUDICIAL

Tema: A Justiça do Trabalho – importância e desafios em 76 anos de história

**Avanço histórico e social: A recente ampliação dos direitos trabalhistas estendidos aos empregados domésticos no Estado Democrático de Direito**

Belo Horizonte

2017

Pseudônimo: Serendipidade

## RESUMO

Esta dissertação apresenta um estudo sobre a evolução dos direitos dos trabalhadores domésticos no Brasil, cujo ápice ocorreu com a promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013, a qual modificou o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal para estender novos direitos à classe dos trabalhadores domésticos. O objetivo deste trabalho consiste em analisar os avanços trazidos pela referida alteração constitucional e as dificuldades a serem enfrentadas para sua plena efetividade, bem como os meios para viabilizar os novos direitos previstos, à luz das peculiaridades que norteiam a relação entre empregado e empregador doméstico. Para tanto, a pesquisa investigou as legislações, convenções da OIT, jurisprudências e doutrinas acerca da matéria. A conclusão obtida demonstra que, embora a EC 72/2013, juntamente com a Lei Complementar 150/2015, agregue maior complexidade às relações de trabalho doméstico e aumente os custos do empregador, tais circunstâncias não servem de entrave à promoção da dignidade humana do trabalhador trazida pela ampliação dos direitos conferidos aos domésticos, sobretudo em meio a um Estado Democrático de Direito. Apesar disso, ainda é longo o caminho a se percorrer com vistas à equiparação dos domésticos em relação aos demais trabalhadores urbanos e rurais, pois não basta a existência das normas constitucional e legal sem que haja sua plena efetividade (concretização dos direitos) e a existência de meios para viabilizar os direitos nela previstos.

Palavras-chave: Direitos dos trabalhadores domésticos. Emenda Constitucional nº 72/2013. Convenção 189 da OIT. Lei Complementar 150/2015. Dificuldades para viabilização dos novos direitos estendidos aos domésticos. Brasil.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>4</b>
<b>2. EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS NO BRASIL .....</b>	<b>5</b>
<b>3. CONCEITO DE EMPREGADO DOMÉSTICO.....</b>	<b>8</b>
<b>4. O PRINCÍPIO DA IGUALDADE E O TRATAMENTO CONFERIDO À CATEGORIA PROFISSIONAL DOS DOMÉSTICOS .....</b>	<b>9</b>
<b>5. TRABALHO DIGNO E A CONVENÇÃO 189 DA OIT COMO FONTE MATERIAL DA EC 72/2013.....</b>	<b>12</b>
<b>5.1 Trabalho decente e trabalho digno .....</b>	<b>12</b>
<b>5.2 Convenção 189 da OIT: principais aspectos e sua importância como fonte material da EC 72/2013 .....</b>	<b>13</b>
<b>6. EC 72/2013: DIREITOS JÁ GARANTIDOS E NOVOS DIREITOS ESTENDIDOS AOS DOMÉSTICOS .....</b>	<b>16</b>
<b>7. NOVA REGULAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO (LEI COMPLEMENTAR 150/2015).....</b>	<b>20</b>
<b>7.1 Jornada de trabalho .....</b>	<b>20</b>
<b>7.2 Intervalo Intra jornada .....</b>	<b>22</b>
<b>7.3 Trabalhador que vive ou dorme no local de trabalho .....</b>	<b>22</b>
<b>7.4 Compensação de jornada.....</b>	<b>24</b>
<b>7.5 Cálculo das horas extras e reflexos .....</b>	<b>25</b>
<b>8. CONCLUSÃO.....</b>	<b>27</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>29</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O trabalho doméstico sempre foi diferenciado das demais modalidades de trabalho em virtude de seu desenvolvimento no âmbito residencial, com finalidade não lucrativa, para pessoa ou família, conforme disciplinado inicialmente na antiga Lei 5.859/1972, a qual foi expressamente revogada pela Lei Complementar 150/2015.

Tais peculiaridades, infelizmente, fizeram com que esse tipo de atividade laboral não fosse percebido por muitos como uma forma real de emprego, ensejando, assim, a inobservância da legislação trabalhista. Essa distorção deve-se às razões histórico-culturais decorrentes da memória e dos efeitos da sociedade escravocrata anterior à Lei Áurea.

Com a promulgação da EC 72/2013, a qual representa importante marco civilizatório na sociedade brasileira, a categoria profissional dos trabalhadores domésticos passou a ter assegurados novos direitos, o que, sem dúvida alguma, demonstra avanços sociais no que concerne à valorização do trabalho e à dignidade da pessoa humana, esta última consagrada pela Constituição de 1988 como fundamento da República Federativa do Brasil.

Pretende-se, mediante a proposição da presente pesquisa, analisar o papel da EC 72/2013 e da Lei Complementar 150/2015 frente ao clamor social no tocante à questão dos direitos estendidos aos domésticos.

Inicialmente, será traçado um panorama histórico da evolução dos direitos dos trabalhadores domésticos na legislação brasileira, com especial atenção ao seu impacto na sociedade. Mais adiante, haverá uma análise do contexto no qual a EC 72/2013 foi promulgada, com enfoque à Convenção 189 da OIT. Finalmente, serão analisadas as mudanças trazidas pela EC 72/2013 e pela Lei Complementar 150/2015, bem como as dificuldades a serem enfrentadas para plena efetividade de tais normas, à luz das condições do empregado e empregador doméstico.

Cumprе esclarecer que não se pretende aqui esgotar o tema, mas tão somente trazer à baila os avanços oriundos das recentes alterações constitucional e legal no que diz respeito aos direitos dos trabalhadores domésticos e, ao mesmo tempo, analisar as dificuldades de viabilização desses novos direitos diante das peculiaridades que norteiam o trabalho doméstico.

## **2. EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS NO BRASIL**

A Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943, ao disciplinar as relações individuais e coletivas de trabalho, excluiu o trabalhador doméstico de sua esfera normativa, conforme se constata no artigo 7º, alínea “a” do texto celetista.

Não obstante, a partir de 11 de dezembro de 1972, ou seja, quando a CLT já contava com 30 anos de vigência, houve o advento da Lei nº. 5.859, que passou a regular o trabalho doméstico, de forma ainda tímida, em meio a um contexto de ampliação crescente do Direito do Trabalho Brasileiro.

É de relevo destacar que a primeira regulamentação conferiu apenas alguns direitos aos domésticos, quais sejam, anotação na CTPS, férias de 20 dias e benefícios previdenciários restritos. Em 1987, o Decreto 95.247 estabeleceu o pagamento de vale-transporte aos trabalhadores domésticos, conforme artigo 1º, inciso II, do referido Decreto<sup>1</sup>.

Posteriormente, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, parágrafo único, ampliou os institutos jurídicos estendidos aos empregados domésticos, conferindo-lhes, expressamente, os seguintes direitos: salário mínimo, irredutibilidade salarial, gratificação natalina, repouso semanal remunerado, o terço de férias, licença gestante e paternidade, aviso prévio e aposentadoria. Mas, ainda assim, os trabalhadores domésticos continuaram privados de diversos direitos dirigidos aos trabalhadores urbanos e rurais.

O direito ao FGTS, por exemplo, ainda não havia sido arrolado, expressamente, no dispositivo constitucional supramencionado. Até então, era facultada a inclusão dos empregados domésticos no regime do FGTS, mediante requerimento do empregador, conforme o disposto na Lei nº 10.208/2001, a qual acrescentou o art. 3º-A à Lei n. 5.859/1972. Esse dispositivo legal representou um avanço nos direitos trabalhistas reconhecidos aos empregados domésticos, pois possibilitou a discricionariedade do

---

<sup>1</sup> Art. 1º São beneficiários do Vale-Transporte, nos termos da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, os trabalhadores em geral, tais como:

(...)

II - os empregados domésticos, assim definidos na Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972;

empregador para aderir ao regime do FGTS, na linha de estendê-lo, gradativamente, a toda a categoria.

Em 2006, a Lei nº 11.324 ampliou os direitos dos trabalhadores domésticos, disciplinando de forma mais favorável o direito às férias (de vinte para trinta dias) e dispendo sobre o descanso em feriados, a garantia provisória no emprego para a trabalhadora gestante, a vedação aos descontos nos salários a título de alimentação, vestuário, higiene e moradia, salvo se em local diverso da residência familiar (COLNAGO, 2013).

Contudo, ainda havia uma série de direitos não estendidos aos trabalhadores domésticos, tais como o pagamento de adicional noturno e o pagamento pelas horas extras laboradas.

As raízes do panorama acima delineado encontram-se arraigadas em uma cultura que desprestigiava o trabalho prestado no ambiente doméstico, que remete à colonização do Brasil pelos portugueses, com a vinda de escravos para laborar nas casas de família da nobreza recém-chegada de Portugal.

Após o término da escravidão brasileira, estudos apontam que as antigas escravas continuaram a prestar o trabalho doméstico, permanecendo a antiga relação de submissão, exploração e desvalorização humana, muito embora o trabalho fosse livre (COLNAGO, 2013).

Ao enfoque do tratamento conferido aos trabalhadores domésticos no Brasil, ensina Alice Monteiro de Barros (BARROS, 2012, p. 267-268):

De origem etimológica latina (domus – casa), o trabalho doméstico realizado no âmbito residencial de outrem era disciplinado, inicialmente, no Brasil, pelas Ordenações do Reino. Posteriormente, o Código Civil de 1916 tratou do assunto, no capítulo referente à locação de serviços (art. 1.216 e ss.), que se aplicava às relações de trabalho em geral. Em 1941, edita-se o Decreto-Lei n. 3.078, disciplinando a locação dos empregados domésticos.

É de fácil verificação que a regulação do trabalho doméstico no Brasil sempre atendeu aos anseios de uma sociedade que desprestigiava o trabalho prestado no ambiente residencial e/ou familiar, constituindo-se, dessa forma, em uma questão de cunho histórico.

Apesar desse quadro social, era notória e crescente a necessidade de reconhecimento de outros direitos trabalhistas aos empregados domésticos, uma vez que inexistiam motivos para o tratamento desigual destes, eis que prestam serviços de relevo social e, portanto, devem ser amparados pelo Direito do Trabalho com equidade em relação aos demais trabalhadores.

No plano internacional, a Convenção nº 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) dispõe sobre a igualdade entre os direitos dos trabalhadores domésticos e os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

Vale lembrar que um dos objetivos primordiais da OIT é a uniformização das normas de proteção ao trabalho, sendo certo que os países-membros não precisam cumprir os preceitos das normas internacionais quando suas regras forem mais favoráveis, conforme dispõe o artigo 19, §8º da Constituição da OIT.

Nesse diapasão, a EC 72/2013, que alterou o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, e a Lei Complementar 150/2015 representaram, frente às normas internacionais e ao clamor social inerente aos direitos estendidos aos domésticos, um grande avanço para o Direito do Trabalho, no sentido de garantir maior proteção à classe dos trabalhadores domésticos. Significaram, portanto, um passo em direção à plenitude de uma das funções do Direito do Trabalho, qual seja, a função modernizante e progressista de ampliar as condutas protetivas para outros segmentos sociais.

Dessa forma, sob o manto dos princípios e normas trabalhistas, a extensão de novos direitos aos domésticos deixa para trás uma cultura arraigada em um pensamento escravagista e retrógrado.

### 3. CONCEITO DE EMPREGADO DOMÉSTICO

A Lei Complementar 150/2015 manteve o conceito de empregado doméstico preceituado na antiga regulação do trabalho doméstico (art. 1º da Lei 5.859/72, atualmente revogada), segundo o qual empregado doméstico é a pessoa física que presta serviços de natureza contínua (mais de dois dias) e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas. A subordinação jurídica, que consiste na direção da prestação dos serviços pelo empregador e não se confunde com a “sujeição” do empregado ao seu empregador, também deve estar presente nas relações de emprego domésticas.

Nos ensinamentos da professora Vólia Bomfim, *“O enquadramento legal (CLT, rural, doméstico ou estatutário) de um trabalhador não deve ser analisado pela atividade que exerce e sim para quem trabalha”*. Nesse sentido, *“para ser doméstico basta trabalhar para empregador doméstico, independentemente da atividade que o empregado doméstico exerça, isto é, tanto faz se o trabalho é intelectual, manual ou especializado”*<sup>2</sup>.

O essencial, portanto, é que o prestador do serviço trabalhe para uma pessoa física que não explore a mão de obra do doméstico com intuito de lucro, mesmo que os serviços não se limitem ao âmbito residencial do empregador (CASSAR, 2013).

No que se refere ao elemento continuidade, a Lei Complementar 150/2015 colocou fim à discussão que existia na doutrina e na jurisprudência quanto ao tema, disciplinando que doméstico será aquele que laborar três dias na semana ou mais. *A contrario sensu*, aquele que trabalhar até dois dias será considerado autônomo (diarista), ou seja, sem vínculo de emprego.

Quanto ao elemento pessoalidade, citando Godinho, Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho e Rúbia Zanotelli de Alvarenga observam que tal elemento ganha destacada intensidade ao colocar a função doméstica no rol das que têm elevada fidúcia com respeito à figura do trabalhador, em função da natureza dos serviços prestados, que são estritamente pessoais, e do local específico de sua prestação, que corresponde ao âmbito familiar doméstico<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Os novos direitos da empregada doméstica. Revista LTr: Legislação do Trabalho. São Paulo, v. 77, n. 4, p. 411-418, abr. 2013.

<sup>3</sup> BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A ampliação da proteção jurídica dos empregados domésticos. Justiça do Trabalho: Caderno de direito previdenciário. Porto Alegre, v. 30, n. 353, p. 87-108, maio 2013.

#### **4. O PRINCÍPIO DA IGUALDADE E O TRATAMENTO CONFERIDO À CATEGORIA PROFISSIONAL DOS DOMÉSTICOS**

O Direito do Trabalho é instrumento de cidadania e visa assegurar direitos e garantias aos trabalhadores. Não obstante, a própria Constituição Federal de 1988, até a promulgação da EC 72/2013, limitava de forma injustificada, em seu artigo 7º, parágrafo único, os direitos estendidos aos domésticos, em claro detrimento destes em relação aos trabalhadores urbanos e rurais. Como dito anteriormente, isso decorria de uma cultura arcaica e retrógrada que desprestigiava o trabalho prestado no ambiente doméstico e cujas consequências, infelizmente, ainda não foram plenamente superadas.

Nesse contexto, inicialmente torna-se imperioso analisar o conceito de igualdade, o qual, segundo os constitucionalistas, pode ser dividido em igualdade formal (positivada ou igualdade perante a lei) e igualdade material, esta última consistente na proibição de distinções fundadas em certos fatores, a exemplo do art. 7º, XXX e XXXI da Constituição Federal<sup>4</sup>.

A igualdade é consagrada no caput do artigo 5º da Constituição vigente, o qual assim preceitua:

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

Conforme as lições de José Afonso da Silva, para o qual a igualdade constitui o signo fundamental da democracia, a Constituição procura aproximar os conceitos de igualdade formal e material, de modo que a compreensão do dispositivo supramencionado não deve ser estreita, e sim aferida com outras normas constitucionais. Sobre o tema, leciona o autor:

---

<sup>4</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

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;

Nossas constituições, desde o Império, inscreveram o princípio da igualdade, como igualdade perante a lei, enunciando que, na sua literalidade, se confunde com a mera isonomia formal, no sentido de que a lei e sua aplicação tratam a todos igualmente, sem levar em conta as distinções de grupos. A compreensão do dispositivo vigente, nos termos do art. 5º, caput, não deve ser assim tão estreita. O intérprete há que aferi-lo com outras normas constitucionais, conforme apontamos supra e, especialmente, com as exigências da justiça social, objetivo da ordem econômica e da ordem social. Considerá-lo-emos como isonomia formal para diferenciá-lo da isonomia material, traduzido no art. 7º, XXX e XXXI, que já indicamos no n. 1 supra. (SILVA, 2010, p. 214-215)

Nessa senda, embora nosso ordenamento jurídico prime pela igualdade no tratamento conferido aos trabalhadores, respeitadas as particularidades de cada profissão, no caso dos domésticos, inexistiam explicações plausíveis para o tratamento extremamente desigual que lhes era conferido no art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal, antes da promulgação da EC 72/2013.

Ora, até mesmo aos trabalhadores avulsos, os quais não possuem relação de emprego, são estendidos os direitos conferidos aos trabalhadores com vínculo empregatício, com fulcro no art. 7º, XXXIV da Constituição vigente, ao passo que os domésticos, além de não abrangidos pela CLT, possuíam um rol bastante limitado de direitos em face dos demais trabalhadores.

A promulgação da EC 72/2013 mostra-se, portanto, como uma potencial solução para o término de tamanha desigualdade e discriminação no tratamento dirigido aos domésticos.

Analisando o tema, a Ministra do TST Delaíde Alves Miranda Arantes, assim se posicionou<sup>5</sup>:

A Emenda Constitucional nº 72/13 traduz sem dúvida um resgate e a quitação, embora parcial, de uma dívida enorme do Brasil com os trabalhadores domésticos. Em encontro recente com a Deputada Benedita da Silva, concordamos com a necessidade de um processo evolutivo de toda a sociedade no que se refere à igualdade de tratamento do trabalhador doméstico e, como em todo processo, a evolução é lenta e gradativa. Não é possível acreditar que a promulgação vá tornar os trabalhadores domésticos signatários de iguais direitos trabalhistas e sociais aos urbanos e rurais.

Existem peculiaridades próprias do trabalho doméstico que dificultariam o cumprimento de todos os preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho, pois a CLT destina-se, sobretudo, às empresas, muitas delas de grande porte, multinacionais, ou seja, objetiva especialmente regular as relações entre os trabalhadores e o setor empresarial com fins lucrativos, o setor produtivo.

---

<sup>5</sup> ARANTES, Delaíde Alves Miranda. Trabalho Decente para os Trabalhadores Domésticos do Brasil e do Mundo. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Paraná, v.2, n.17, p. 43-44, abr. 2013.

E essas singularidades com certeza serão contempladas na regulamentação dos dispositivos a serem aprovados pelo Congresso Nacional para a Emenda Constitucional nº 72/13, como tem sido amplamente abordado. Na regulamentação com certeza serão realizadas audiências públicas e facultadas essa e outras formas de participação democrática da sociedade, envolvendo todos os setores interessados.

Vê-se, dessa forma, que embora a EC 72/2013, juntamente com a Lei Complementar 150/2015, traduza um avanço no que diz respeito aos direitos conferidos aos trabalhadores domésticos, ainda é longo o caminho a se percorrer com vistas à equiparação dos domésticos em relação aos demais trabalhadores urbanos e rurais, pois não basta a existência das normas constitucional e legal sem que haja sua plena efetividade (concretização dos direitos) e a existência de meios para viabilizar os direitos nela previstos.

## 5. TRABALHO DIGNO E A CONVENÇÃO 189 DA OIT COMO FONTE MATERIAL DA EC 72/2013

Superadas as considerações acerca da ausência de justificativas para o tratamento desigual conferido aos trabalhadores domésticos, passa-se à análise do contexto fático-jurídico no qual foi promulgada a EC72/2013, com especial atenção à Convenção 189 da OIT, a qual representa importante fonte material da recente alteração constitucional ora estudada.

### 5.1 Trabalho decente e trabalho digno

Antes de tratar da Convenção 189 da OIT, é importante traçar algumas considerações sobre o que seria trabalho decente e trabalho digno.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), trabalho decente seria:

(...) o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.<sup>6</sup>

Discorrendo sobre os novos direitos dos domésticos, Georgenor de Sousa Franco Filho, define o trabalho decente nos seguintes termos<sup>7</sup>:

aquele em que não há abuso dos direitos mínimos do ser humano enquanto tal, o que não o expõe a situações vexatórias, prejudiciais à sua segurança, à saúde e à higiene, o que lhe garante repouso razoável para recuperar a higidez física após uma jornada de labor.

Juliane Caravieri Martins Gamba, por seu turno, enfatiza que “*a dignidade do trabalhador e o direito ao trabalho digno representam os pilares do Estado Democrático de Direito*”, sendo

<sup>6</sup> Organização Internacional do Trabalho. O que é Trabalho Decente. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>>. Acesso em: Mar. 2017.

<sup>7</sup> FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. Os novos direitos do doméstico segundo a OIT, Repertório IOB de Jurisprudência, São Paulo, v. 26, n. 7, cd. 2, p. 223, abr. 2013.

mais adequada a utilização do termo “trabalho digno” ao invés de “trabalho decente”, pois aquele está mais diretamente relacionado à dignidade humana do trabalhador, dividindo-se em dois aspectos: o intrínseco ou subjetivo e o extrínseco ou objetivo<sup>8</sup>.

No primeiro, trabalho digno seria compreendido como um atributo pessoal e psíquico inerente ao ser humano, englobando, por exemplo, a satisfação do trabalhador em desenvolver determinada atividade. Noutra direção, na visão objetiva, trabalho digno seria aquele realizado conforme as condições materiais previstas na lei *latu sensu*, tais como remuneração adequada e justa, não discriminação, limite de duração de jornada de trabalho, meio ambiente de trabalho saudável.

Nesse sentido, conclui Gamba que trabalho digno é:

aquele adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, igualdade, segurança, satisfação pessoal e capaz de garantir uma vida digna ao trabalhador e à sua família”, asseverando que “somente o trabalho digno está intimamente relacionado ao princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador, sendo a referência a inspirar a incorporação da Convenção n. 189 da OIT sobre os trabalhadores domésticos na ordem jurídica brasileira”.<sup>9</sup>

## **5.2 Convenção 189 da OIT: principais aspectos e sua importância como fonte material da EC 72/2013**

Consoante informações da OIT Brasil, o setor do trabalho doméstico sempre foi um dos que apresenta maior déficit de trabalho decente e proteção do trabalho nas legislações nacionais em todo o mundo, motivando a aprovação, na centésima reunião da OIT (2011), da Convenção 189<sup>10</sup>.

Referida norma internacional, ainda não ratificada pelo Brasil, busca superar a desigualdade existente entre os trabalhadores domésticos e demais trabalhadores, por meio da ampliação da proteção normativa conferida aos domésticos.

---

<sup>8</sup> GAMBÁ, Juliane Cavalieri Martins. Reflexões sobre a Convenção 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, São Paulo: Ltr, ano 76, n. 2, p. 188-201, fev. 2012.

<sup>9</sup> *Ibid*, p. 188-201.

<sup>10</sup> OIT BRASIL. Passos para a ratificação da convenção 189 da OIT. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas\\_oit\\_%208\\_797.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas_oit_%208_797.pdf)>. Acesso em: Mar. 2017.

Lorena de Mello Rezende Colnago, em artigo sobre a Convenção 189 da OIT como fonte material da alteração da legislação brasileira, assim sintetiza as principais disposições da Convenção em análise:

Em síntese, a norma internacional, que ainda não está em vigor porque aguarda a ratificação dos países membros da OIT, traz um conceito amplo de trabalhador doméstico com enfoque na habitualidade e possibilidade de exclusão de algumas categorias (art. 1º e 2º).

Além disso, ela aponta a necessidade de implementação das normas e ações para efetivar as liberdades sindicais, para reconhecer o direito à negociação coletiva, para eliminar todas as formas de trabalho forçado ou discriminatório, no que se inclui a exploração infantil nesse setor – proibição do trabalho doméstico para menores de 18 anos (art. 3º e 4º), o que reforça a importância da Convenção 182 da OIT, ratificada pelo Brasil (Decreto 3.597/2000).

Nos artigos 5º, 6º e 7º há previsão para adoção de medidas efetivas que assegurem a proteção contra todas as formas de abuso, condições equitativas de emprego e trabalho com respeito à privacidade para os que residam juntamente com a família e garantia do direito de informação sobre as normas que regem o contrato de trabalho, especialmente jornada, salário, períodos de descanso, previsão de alimentação e moradia. Nesse quesito, o art. 9º garante expressamente o direito de decidir se o trabalhador doméstico irá ou não residir com a família tomadora de seus serviços.

O art. 10º disciplina a limitação da jornada em igualdade de tratamento aos empregados das outras categorias, com adicional de hora extra, compensação de horas e intervalos, enquanto o art. 11º fixa a obrigatoriedade de uma remuneração mínima – já existente no Brasil desde a Constituição de 1988 (art.7, IV) –, com pagamento em dinheiro em intervalos regulares de um mês (art. 12 da Convenção 189 da OIT).

Há ainda a inserção de normas de proteção ao meio ambiente de trabalho, de forma bem genérica (art. 13) e da previsão normativa de proteção por meio da seguridade social, com especial atenção à maternidade, em condições equivalentes aos demais trabalhadores (art. 14).

A normativa internacional ainda apresenta uma preocupação com o trabalho dos migrantes (art. 8 e 15), inserindo a obrigatoriedade da oferta de trabalho escrita, medidas de cooperação entre os Estados-membros e de educação social a fim de coibir práticas abusivas nesse quesito, com toda uma infraestrutura estatal para receber e processar as queixas e abusos praticados, bem como a garantia efetiva do acesso à Justiça (art. 16) e a obrigatoriedade de inspeção do trabalho no âmbito residencial, com respeito à privacidade (art. 17)<sup>11</sup>.

Segundo Alice Monteiro de Barros, os tratados e as convenções internacionais incluem-se entre as fontes do Direito do Trabalho, desde que ratificados pelos países, tornando-se fontes

---

<sup>11</sup> COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O trabalho doméstico: impressões sobre a Convenção 189 da OIT como fonte material e a alteração da legislação brasileira com enfoque na limitação da jornada de trabalho. Revista Eletrônica do TRT da 9ª Região: Trabalho Doméstico, Paraná, v.2, 17 ed., p. 46-59, abr. 2013, p. 49-50. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>.

formais. Por tratados, explica a autora, entende-se, em sentido amplo, todo acordo de vontade entre dois ou mais sujeitos de direito internacional, escrito, com vista a produzir efeitos jurídicos e cuja abrangência é dada pela Convenção de Viena. Ministra a doutrinadora acerca dos tratados e convenções internacionais:

Alguns autores, de cujo ponto de vista compartilhamos, incluem entre as fontes do Direito do Trabalho os tratados e as convenções internacionais, desde que ratificados pelos países. São fontes formais, mas dependem de ratificação. Uma vez ratificadas, passam a integrar o rol de leis internas do respectivo país, perdendo relevância a distinção entre fontes internas e de origem internacional. (BARROS, 2012, p. 91)

As recomendações, por sua vez, não são objeto de ratificação e, por isso, não são admitidas como fontes formais. Elas são atos que contêm sugestões destinadas a orientar os legisladores, mas não criam obrigações e, por tais motivos, são vistas por alguns doutrinadores como fontes materiais. (BARROS, 2012, p. 92).

Quanto às diferenças entre fontes formais e materiais, vale lembrar que estas são os substratos fáticos que imprimem conteúdo à norma (a exemplo dos fatores culturais), ao passo que aquelas traduzem a exteriorização dos fatos por meio da regra jurídica, podendo ser imposta de forma coercitiva e obrigando de maneira geral. (BARROS, 2012, p. 82).

Nesse contexto, certo é que, embora a Convenção 189 da OIT não tenha sido ratificada pelo Brasil, a sua aprovação pela Organização Internacional do Trabalho a transformou em fonte material do Direito do Trabalho, visto que a normatização internacional intensificou o debate do tema no âmbito nacional e criou um cenário político e social favorável à promulgação EC 72/2013 (COLNAGO, 2013).

## 6. EC 72/2013: DIREITOS JÁ GARANTIDOS E NOVOS DIREITOS ESTENDIDOS AOS DOMÉSTICOS

De início, importa traçar um panorama do contexto no qual foi promulgada a EC 72/2013. Diferentemente do texto aprovado, o texto original da PEC 478/10 (número da proposta na Câmara dos Deputados) era no sentido de revogar o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal de 1988, para que todos os direitos previstos no referido artigo fossem estendidos aos domésticos.

Em audiência pública realizada no dia 23 de maio de 2012, a proposta foi discutida pela Comissão Especial da Igualdade de Direitos Trabalhistas, que contou com a participação do desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-MG) Fernando Rios Neto.

Segundo o i. Desembargador, o artigo 7º da Constituição Federal não trata dos domésticos e, após a revogação do seu parágrafo único, não seria automático o entendimento de que os direitos dos demais empregados seriam válidos para eles. Na sua visão, *“O ideal seria alterar o parágrafo único para estender outros incisos aos domésticos. Além disso, deveria ser determinada a aplicação subsidiária da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) aos domésticos, nos pontos onde for compatível. Nos demais casos, os magistrados analisariam caso a caso”*. Outra questão levantada pelo Desembargador Fernando Rios Neto é que alguns dos direitos elencados no artigo 7º são incompatíveis com os domésticos, a exemplo da Participação nos Lucros e Resultados, uma vez que *“Não se concebe a obtenção de lucro no âmbito doméstico”*<sup>12</sup>.

O texto da PEC 66/2012 no Senado Federal, originária da PEC 478/2008, na Câmara dos Deputados, de fato, não revogou o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, mas apenas alterou sua redação para *“estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e demais trabalhadores urbanos e rurais”*<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Disponível em <<http://www.domtotal.com/noticias/detalhes.php?notId=448846>>, acesso em: Mar. 2017.

<sup>13</sup> Disponível em <[http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p\\_cod\\_mate=109761](http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=109761)>, acesso em: Mar. 2017.

O relator da PEC 66/2012, deputado Carlos Bezerra, na justificação da referida Proposta de Emenda, enfatizou que a limitação dos direitos dos empregados domésticos, permitida pelo parágrafo único do art. 7º, é uma excrescência e deve ser extirpada, pontuando o que se segue:

Sabemos que, seguramente, equalizar o tratamento jurídico entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores elevará os encargos sociais e trabalhistas. Todavia, o sistema hoje em vigor, que permite a existência de trabalhadores de segunda categoria, é uma verdadeira nódoa na Constituição democrática de 1988 e deve ser extinto, pois não há justificativa ética para que possamos conviver por mais tempo com essa iniquidade.

Antes da promulgação da EC 72/2013, eram estendidos aos domésticos os seguintes direitos<sup>14</sup>:

- contrato de trabalho escrito com anotação na CTPS, nos termos da Lei n. 5.859/72, que dispõe sobre a profissão (art. 2º, I), combinado com o art. 5º do Decreto regulamentador n. 71.885, de 9.3.1973;
- garantia do salário mínimo (art. 7º, IV, da Constituição), podendo, todavia, ser ajustada remuneração superior;
- irredutibilidade de salário, conforme o art. 7º, VI, de modo a nunca receber valor inferior ao ajustado;
- 13º salário, que é a Gratificação de Natal, instituída pela Lei n. 4.090, de 13.07.1962, consagrado no art. 7º, VIII, da Constituição;
- gozo de licença à mulher gestante de 120 dias (art. 7º, XVIII), que não se confunde com estabilidade provisória e é benefício previdenciário;
- gozo de licença paternidade de cinco dias, que o homem empregado doméstico tem direito, similar a qualquer empregado (art. 7, XIX, da Constituição, combinado com o art.10, §1º, do ADCT);
- aviso prévio proporcional em caso de dispensa sem justa causa, na forma do art. 7º, XXI, da Constituição, observada a regra da Lei n. 12.506, de 13.10.2011;
- repouso semanal remunerado, preferencialmente (não necessariamente) aos domingos, como consta do art. 7º, XV;
- férias com acréscimo de 1/3, na forma do art. 7º, XVII, cabendo duas observações: 1) as faltas ao serviço, durante o período aquisitivo, servem de balizador para os dias de gozo devidos (art. 130 da CLT); e, 2) apesar de divergência doutrinária, tem sido admitida a possibilidade de o empregado doméstico converter in pecúnia (venda) 1/3 das férias a gozar, como previsto no art. 143 da CLT;
- aposentadoria, que é benefício previdenciário garantido pelo art. 7º, XXIV, da Constituição; e,

<sup>14</sup> FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. A Emenda Constitucional N. 72/2013 e o Futuro do Trabalho Doméstico. Revista Eletrônica do TRT da 9ª Região: Trabalho Doméstico, Paraná, v.2, 17 ed., p. 9-31, abr. 2013, p. 13-14. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>.

- integração à previdência social, como consignado no final do parágrafo único do art. 7º constitucional.
- garantia de emprego à gestante, a chamada estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, consagrada no art. 4º-A, da Lei n. 5.859/72, acrescentado pela Lei n. 11.324, de 19.7.2006, que não se confunde com a licença gestante, referida acima.

Após a promulgação da EC 72/2013, aos 02 de abril de 2013, referido rol de direitos assegurados aos domésticos foi ampliado<sup>15</sup>, e os seguintes direitos foram atribuídos expressamente, e de forma imediata<sup>16</sup>, aos trabalhadores domésticos<sup>17</sup>:

- a) garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável (art. 7º, inc. VII);
- b) proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa (art. 7º, inc. X);
- c) 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 (art.7º. inc. XIII);
- d) remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal (art. 7º, inc. XVI);
- e) redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art.7º, inc. XXII);
- f) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inc. XXVI);
- g) proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, inc. XXX);
- h) proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 7º, inc. XXX);
- i) 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 (art. 7º, inc. XXXI).

---

<sup>15</sup> Art. 7º, Parágrafo único, da CRFB/1988: “São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.” (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013)

<sup>16</sup> Segundo o art. 5º, §1º, da CRFB/1988, “As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”, como é o caso dos direitos contidos no art. 7º da CRFB/1988.

<sup>17</sup> BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A ampliação da proteção jurídica dos empregados domésticos. Justiça do Trabalho: Caderno de direito previdenciário. Porto Alegre, v. 30, n. 353, p. 87-108, maio 2013, p. 98-99.

Os seguintes direitos dependiam de regulamentação futura para que pudessem ser aplicados aos domésticos,<sup>18</sup> pois o próprio legislador assim excepcionou:

- a) relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos (art. 7º, inc. I);
- b) seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário (art. 7º, inc. II);
- c) fundo de garantia do tempo de serviço (art. 7º, inc. III);
- d) remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (art. 7º, inc. IX);
- e) salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei (art. 7º, inc. XII);
- f) assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas (art. 7º, inc. XXV);
- g) seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (art. 7º, inc. XXVIII).

Por fim, vale registrar que não foram conferidos aos domésticos, por meio da EC 72/2013, os direitos previstos nos incisos V (piso salarial) e XXIX (prescrição trabalhista) do art. 7º da CRFB/1988, embora se verifique a aplicação deste último em razão do costume e, após o advento da Lei Complementar 150/2015, devido à regulamentação legal da matéria (artigo 43 da LC 150/2015).

---

<sup>18</sup> BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A ampliação da proteção jurídica dos empregados domésticos. *Justiça do Trabalho: Caderno de direito previdenciário*. Porto Alegre, v. 30, n. 353, p. 87-108, maio 2013, p. 99.

## **7. NOVA REGULAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO (LEI COMPLEMENTAR 150/2015)**

Pretende-se, neste ponto do trabalho, analisar as principais inovações trazidas pela Lei Complementar 150/2015, a qual regulou os direitos conferidos aos trabalhadores domésticos, e as dificuldades para sua plena efetivação.

### **7.1 Jornada de trabalho**

Sem sombra de dúvida, dentre os novos direitos estendidos aos trabalhadores domésticos, o direito à percepção, como extras, das horas trabalhadas além da 8ª diária e 44ª semanal, é um dos mais polêmicos, haja vista as dificuldades para fiscalização e controle da jornada, bem como as peculiaridades inerentes ao trabalho doméstico.

Inicialmente, quanto ao controle de jornada, pairaram inúmeras discussões. Para alguns, o controle de jornada seria necessário independentemente do número de trabalhadores, pois a regra insculpida no art. 74, § 2º, da CLT<sup>19</sup> não seria aplicável aos domésticos em virtude do disposto no art. 7º, “a”, da CLT, que exclui referida classe de trabalhadores da esfera normativa da CLT. Com base no mesmo argumento, havia quem defendia justamente o contrário, ou seja, que, por ausência de norma específica regulando o tema, não seria obrigatório o controle de jornada (BOUCINHAS FILHO e ALVARENGA, 2013).

Com o advento da Lei Complementar 150/2015, a aplicação subsidiária da CLT à relação de emprego doméstica foi expressamente autorizada, desde que respeitadas as peculiaridades inerentes a esses contratos.

O art. 74, §2º da CLT estabelece a obrigatoriedade do controle de jornada, por meio de anotação dos horários de entrada e saída, apenas para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores. Em tais casos, os cartões de ponto não podem ser britânicos, isto é, não podem conter registros simétricos/invariáveis dos horários de entrada e saída, sob pena de serem

---

<sup>19</sup> Art. 74, § 2º, da CLT - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

destituídos de valor probante. É este, aliás, o entendimento consubstanciado na Súmula 338 do TST. Além disso, *“não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários”* (art. 58, §1º, da CLT e Súmula 366 do TST).

Não há dúvidas de que o número de empregadores domésticos que possui mais de 10 empregados é extremamente pequeno, razão pela qual o controle dos horários cumpridos pelo trabalhador poderia ser bastante prejudicado.

Isso porque, ausente a obrigatoriedade de controle de ponto pelo empregador que conta com menos de 10 empregados, o ônus de provar o labor em sobrejornada ficaria totalmente a cargo do trabalhador, o qual, em caso de eventual ajuizamento de reclamatória trabalhista, deveria produzir prova robusta, perante a Justiça do Trabalho, para comprovar suas alegações (art. 818 da CLT).

Diante de tal panorama, a Lei Complementar 150/2015 impôs ao empregador a obrigação de anotação dos horários de entrada e saída em registro manual, mecânico ou eletrônico (artigo 12 da LC 150/2015), evitando, dessa forma, a prova diabólica. É dizer que o legislador conferiu ao empregador doméstico melhor aptidão para a produção da prova, recaindo sobre este o ônus de provar a ausência de labor em sobretempo mediante a apresentação dos respectivos cartões de ponto.

No que concerne à fiscalização, é certo que, na maioria dos casos, o trabalhador doméstico desempenha suas atividades sem a presença do empregador, o qual deixa sua casa nas mãos de seu empregado para poder trabalhar. Nesses casos, pode-se dizer que há uma verdadeira dependência cruzada, em que o empregador depende dos serviços do empregado doméstico para poder, ele próprio, desempenhar suas atividades em seu emprego assalariado.

Considerando que a Constituição Federal de 1988 assegura a inviolabilidade do domicílio (art. 5º, XI, da CRFB/1988<sup>20</sup>), tem-se que a fiscalização do MTE resta comprometida no

---

<sup>20</sup> Art. 5º, XI, da CRFB/1988 - a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial;

ambiente doméstico, constituindo uma dificuldade a ser enfrentada para a plena efetividade dos direitos estendidos aos domésticos.

### **7.2 Intervalo intrajornada**

A fiscalização da fruição regular do intervalo mínimo intrajornada segue as mesmas dificuldades acima analisadas, com a peculiaridade de que a concessão do intervalo intrajornada é um dever do empregador, ao qual compete inclusive a fiscalização do gozo pelo empregado do referido período.

Ocorre que, muitas vezes, o empregador doméstico não possui condições para fiscalizar se o empregado usufruiu regularmente o intervalo intrajornada, sendo certo que, muitas vezes, o próprio obreiro opta pelo não cumprimento do intervalo para repouso e alimentação, com vistas ao término da jornada mais cedo, já que o intervalo não é computado na duração da jornada.

A par de tais dificuldades, de acordo com as disposições trazidas pela Lei Complementar 150/2015 (artigo 13), o empregado doméstico tem direito à concessão de intervalo de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, podendo ser reduzido para 30 minutos mediante acordo escrito entre empregado e empregador.

É importante deixar claro, nesse passo, que a jurisprudência não aceita a redução do intervalo por acordo ou convenção coletiva, consoante Súmula 437 do TST, mas a nova regulamentação legal do trabalho doméstico autoriza expressamente tal redução.

Logo, no que se refere ao intervalo intrajornada, certo é que a Lei Complementar 150/2015 buscou atender aos anseios de ambas as partes da relação de emprego doméstico, pautando-se notoriamente no princípio da razoabilidade.

### **7.3 Trabalhador que vive ou dorme no local de trabalho**

Como bem abordado por Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho e Rúbia Zanotelli de Alvarenga em artigo sobre a ampliação dos direitos dos domésticos, em se tratando de trabalhador

doméstico que vive ou que dorme no local de trabalho, este fato, por si só, não caracteriza que este empregado esteja o tempo todo à disposição de seu empregador<sup>21</sup>.

Assim, o que se deve perquirir é a fruição regular do período destinado ao repouso do trabalhador, o qual pode optar por permanecer ou não no local de trabalho durante seu tempo livre. Certo é que, se o trabalhador fosse obrigado a sair de seu local de trabalho nos períodos destinados ao seu descanso, muitos trabalhadores seriam prejudicados, por não possuírem outro local para ficar, como ocorre, muitas vezes, com empregadas domésticas que saem do interior para laborar nas capitais.

Nessa perspectiva, apenas se o período de descanso for desrespeitado, o empregado doméstico fará jus ao recebimento de horas extras. As principais especificidades previstas na LC 150/2015 para os trabalhadores que vivem ou dormem no local de trabalho podem ser assim sintetizadas:

**1) Intervalo Intraornada:** Se o empregado residir no local de trabalho, é possível o **fracionamento do intervalo** intraornada em dois períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 hora até o limite de 4 horas diárias. Portanto, para esses empregados domésticos, é possível a concessão de intervalo por período superior a 2 horas diárias (art. 13, §1º, LC nº 150/2015).

**2) Férias:** Ainda que o empregado, no período de férias, não preste serviços à pessoa ou à família, permite-se sua permanência no local de trabalho, uma vez que também o local de sua residência (art. 17, §5º, LC nº 150/2015).

**3) Despesas com moradia:** Tendo em vista que o empregado reside no local de trabalho para a prestação do serviço e não corresponde à remuneração pelo trabalho realizado, não é permitido o desconto do valor da moradia do salário do empregado (art.18, §1º, LC nº 150/2015).

**4) Direitos sobre a moradia:** O fornecimento da moradia pelo empregador doméstico na própria residência ou em morada anexa não gera nenhum direito de posse ou propriedade sobre a referida moradia (art. 18, §4º, LC nº 150/2015). Nesse sentido, não há a possibilidade de se gerar aquisição do imóvel por usucapião.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A ampliação da proteção jurídica dos empregados domésticos. *Justiça do Trabalho: Caderno de direito previdenciário*. Porto Alegre, v. 30, n. 353, p. 87-108, maio 2013, p. 100-101.

<sup>22</sup> CORREIA, Henrique. *Direito do Trabalho*. 1. ed. Salvador: Juspodivm, 2016.

Há, ainda, quem defenda a aplicação, por analogia, do art. 244 da CLT<sup>23</sup> para os casos em que o empregado doméstico durma na residência para, em uma eventualidade, atender às necessidades do serviço, como é comum ocorrer com enfermeiras, babás e cuidadores de idosos<sup>24</sup>.

#### 7.4 Compensação de jornada

Anteriormente à entrada em vigência da Lei Complementar 150/2015, prevalecia na doutrina o posicionamento de que eventual acordo entre empregador e empregado para compensação da duração do trabalho somente seria lícito se fosse por escrito e se a compensação fosse feita dentro da própria semana, cuja duração do trabalho não poderia superar 44 horas, respeitado o limite máximo de duas horas extras por dia, conforme estabelece o art. 59, *caput*, da CLT. Banco de horas, contudo, somente seria admissível se a previsão houvesse sido acordada coletivamente com o sindicato da categoria. Este era o entendimento defendido por Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho e Rúbia Zanotelli de Alvarenga<sup>25</sup>, Vólia Bonfim e Alexandre Nery de Oliveira<sup>26</sup>.

Nesse contexto, a Nova Lei dos Domésticos inovou ao prever a possibilidade de instituição de banco de horas (compensação anual) mediante simples acordo escrito entre empregado e empregador, diferentemente do que ocorre com os demais trabalhadores (Súmula 85, V, do TST). Assim disciplina a LC 150/2015:

---

<sup>23</sup> Art. 244. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobre-aviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada.

(...)

§ 3º Considera-se de "prontidão" o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal.

<sup>24</sup> Nesse sentido, Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho e Rúbia Zanotelli de Alvarenga.

<sup>25</sup> BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A ampliação da proteção jurídica dos empregados domésticos. *Justiça do Trabalho: Caderno de direito previdenciário*. Porto Alegre, v. 30, n. 353, p. 87-108, maio 2013, p. 99-100.

<sup>26</sup> OLIVEIRA, Alexandre Nery de. A relação de trabalho doméstico segundo a Emenda Constitucional nº 72. *Revista Eletrônica do TRT da 9ª Região: Trabalho Doméstico*, Paraná, v.2, 17 ed., p. 93-104, abr. 2013, p. 100. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>.

Art. 2o

(...)

§ 4o Poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia.

§ 5o No regime de compensação previsto no § 4o:

I - será devido o pagamento, como horas extraordinárias, na forma do § 1o, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho;

II - das 40 (quarenta) horas referidas no inciso I, poderão ser deduzidas, sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado, durante o mês;

III - o saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais de que trata o inciso I, com a dedução prevista no inciso II, quando for o caso, será compensado no período máximo de 1 (um) ano.

Vale ressaltar, ainda, que a LC 150/2015, em seu artigo 10, previu a faculdade de as partes, mediante acordo escrito, estabelecerem horário de trabalho em regime de 12x36, com as seguintes peculiaridades: possibilidade de indenização dos intervalos para repouso e alimentação e de serem considerados compensados os feriados e as prorrogações noturnas.

### **7.5 Cálculo das horas extras e reflexos**

Outra questão que merece ser levantada diz respeito ao cálculo das horas extras a serem pagas e seus reflexos. Certo é que a maioria dos empregadores domésticos não possui conhecimento sobre os divisores e fórmulas utilizados para apuração das horas extras e reflexos em parcelas contratuais e rescisórias, dentre as quais se destacam os repousos semanais remunerados, 13º salários, férias mais 1/3, aviso prévio e FGTS+40%.

A Súmula 347 do C. TST, por exemplo, assim dispõe: *“O cálculo do valor das horas extras habituais, para efeito de reflexos em verbas trabalhistas, observará o número de horas efetivamente prestadas e a ele aplica-se o valor do salário-hora da época do pagamento daquelas verbas”*.

Sem falar da hora noturna reduzida, de 52 minutos e 30 segundos para aqueles que trabalham das 22 horas de um dia até as 5 horas do dia seguinte (art. 14 da LC 150/2015).

Verifica-se, pois, que existe grande probabilidade de os empregadores domésticos enfrentarem enorme dificuldade para o pagamento das horas extras laboradas e seus reflexos, diante da complexidade para apuração das horas extras e reflexos correlatos.

No caso de um trabalhador que cumpre jornada semanal de 44 horas, por exemplo, deverá ser utilizado o divisor 220 para apuração do valor do salário-hora e, sobre este valor, acrescido o adicional constitucional de 50%. Vale, ainda, lembrar que deve ser respeitado o valor do salário-mínimo hora<sup>27</sup> e que o adicional noturno (no percentual de 20% sobre a hora normal, art. 14 da LC 150/2015) integra a base de cálculo das horas extras.

Nesse panorama, é forçoso concluir que, para a plena efetividade do direito em comento, as regras atinentes ao cálculo das horas extras deverão ser amplamente divulgadas e explicadas à população leiga, com vistas à conscientização desta.

---

<sup>27</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

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

## 8. CONCLUSÃO

Conforme demonstrado ao longo do trabalho, a Emenda Constitucional 72/2013 representa o ápice da evolução dos direitos dos trabalhadores domésticos no Brasil e importante marco civilizatório no que diz respeito aos direitos conferidos a esta classe de trabalhadores.

Embora nosso ordenamento jurídico prime pela igualdade no tratamento conferido aos trabalhadores, respeitadas as particularidades de cada profissão, no caso dos domésticos, inexistiam explicações plausíveis para o tratamento extremamente desigual que lhes era conferido no art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal, antes da promulgação da EC 72/2013.

Consoante informações da OIT Brasil, o setor do trabalho doméstico sempre foi um dos que apresenta maior déficit de trabalho decente e proteção do trabalho nas legislações nacionais em todo o mundo, motivando a aprovação, na centésima reunião da OIT (2011), da Convenção 189<sup>28</sup>.

Embora referida Convenção não tenha sido ratificada pelo Brasil, a sua aprovação pela Organização Internacional do Trabalho a transformou em fonte material do Direito do Trabalho, visto que a normatização internacional intensificou o debate do tema no âmbito nacional e criou um cenário político e social favorável à promulgação EC 72/2013 (COLNAGO, 2013).

Após a promulgação da EC 72/2013, aos 02 de abril de 2013, o rol de direitos assegurados aos domésticos foi ampliado<sup>29</sup>, sendo que, enquanto alguns direitos foram atribuídos expressamente e de forma imediata aos trabalhadores domésticos, outros ainda dependiam de

---

<sup>28</sup> OIT BRASIL. Passos para a ratificação da convenção 189 da OIT. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas\\_oit\\_%208\\_797.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas_oit_%208_797.pdf)>. Acesso em: Mar. 2017.

<sup>29</sup> Art. 7º, Parágrafo único, da CRFB/1988: “São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.” (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013)

regulamentação futura para que pudessem ser aplicados, pois o próprio legislador assim excepcionou.

Entretanto, alguns questionamentos surgiram após a alteração constitucional trazida pela EC 72/2013, especificamente quanto às dificuldades para a plena efetivação de alguns dos direitos conferidos aos trabalhadores domésticos, a exemplo do pagamento, como extras, das horas laboradas além da 8ª diária e 44ª semanal. Nesse cenário, entrou em vigor a Lei Complementar 150/2015, que regulou os direitos conferidos aos trabalhadores domésticos.

Assim, apesar de a EC 72/2013 e a Lei Complementar 150/2015 traduzirem um avanço no que diz respeito aos direitos conferidos aos trabalhadores domésticos, ainda é longo o caminho a se percorrer com vistas à equiparação dos domésticos em relação aos demais trabalhadores urbanos e rurais, pois não basta a existência das normas constitucional e legal sem que haja sua plena efetividade (concretização dos direitos) e a existência de meios para viabilizar os direitos nela previstos.

Não se pode perder de vista, contudo, que, conquanto a EC 72/2013 e Lei Complementar 150/2015 agreguem maior complexidade às relações de trabalho doméstico e aumentem os encargos dos empregadores, o custo a ser suportado por estes não pode servir de entrave à promoção da dignidade da pessoa humana e à correção de injustiças históricas, sobretudo porque vivemos em um Estado Democrático de Direito.

Não restam dúvidas, portanto, que as alterações trazidas pela EC 72/2013 e pela Lei Complementar 150/2015 nada mais são do que um importante passo para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, na qual impera como princípio fundamental a dignidade da pessoa humana.

## REFERÊNCIAS

ARANTES, Delaíde Alves Miranda. **Trabalho Decente para os Trabalhadores Domésticos do Brasil e do Mundo**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Paraná, v.2, n.17, p. 43-44, abr. 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. Ed. São Paulo: LTr, 2012.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A ampliação da proteção jurídica dos empregados domésticos**. Justiça do Trabalho: Caderno de direito previdenciário. Porto Alegre, v. 30, n. 353, p. 87-108, maio 2013.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: Mar. 2017.

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso: Mar. 2017.

BRASIL, **Lei Complementar Nº 150**. 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm)>. Acesso em: Mar. 2017.

BRASIL, Organização Internacional do Trabalho. **O que é Trabalho Decente**. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>>. Acesso em: Mar. 2017.

BRASIL, Organização Internacional do Trabalho. **Passos para a ratificação da convenção 189 da OIT**. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas\\_oit\\_%208\\_797.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas_oit_%208_797.pdf)>. Acesso em: Mar. 2017.

BRASIL, Senado Federal. **Proposta de emenda à Constituição nº 66, de 2012**. Disponível em <[http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p\\_cod\\_mate=109761](http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=109761)>. Acesso em: Mar. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Os novos direitos da empregada doméstica**. Revista LTr: Legislação do Trabalho. São Paulo, v. 77, n. 4, p. 411-418, abr. 2013.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **O trabalho doméstico: impressões sobre a Convenção 189 da OIT como fonte material e a alteração da legislação brasileira com enfoque na limitação da jornada de trabalho**. Revista Eletrônica do TRT da 9ª Região: Trabalho Doméstico, Paraná, v.2, 17 ed., p. 46-59, abr. 2013, p. 49-50. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. 1. ed. Salvador: Juspodivm, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. Ed. São Paulo: LTr, 2009.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **A Emenda Constitucional N. 72/2013 e o Futuro do Trabalho Doméstico**. Revista Eletrônica do TRT da 9ª Região: Trabalho Doméstico, Paraná, v.2, 17 ed., p. 9-31, abr. 2013, p. 13-14. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Os novos direitos do doméstico segundo a OIT**. Repertório IOB de Jurisprudência, São Paulo, v. 26, n. 7, cd. 2, p. 223, abr. 2013.

GAMBA, Juliane Cavalieri Martins. **Reflexões sobre a Convenção 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, São Paulo: Ltr, ano 76, n. 2, p. 188-201, fev. 2012.

OIT, **Convenção nº 189**. Revista Eletrônica do TRT da 9ª Região: Trabalho Doméstico, Paraná, v.2, 17 ed., p. 300-311, abr. 2013, p. 306. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>.

OLIVEIRA, Alexandre Nery de. **A relação de trabalho doméstico segundo a Emenda Constitucional nº 72**. Revista Eletrônica do TRT da 9ª Região: Trabalho Doméstico, Paraná, v.2, 17 ed., p. 93-104, abr. 2013, p. 100. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 33. Ed. São Paulo: Malheiros, 2010.