

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO  
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

Juliana Hendler Balbinot

**EMPREGADAS DOMÉSTICAS E A PROMESSA DE ISONOMIA:  
PARTICULARIDADES DA LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015 FRENTE AO  
REGIME TRABALHISTA GERAL**

Porto Alegre

2017

JULIANA HENDLER BALBINOT

**EMPREGADAS DOMÉSTICAS E A PROMESSA DE ISONOMIA:  
PARTICULARIDADES DA LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015 FRENTE AO  
REGIME TRABALHISTA GERAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Professora Doutora Sonilde Kugel Lazzarin

Porto Alegre

2017

JULIANA HENDLER BALBINOT

**EMPREGADAS DOMÉSTICAS E A PROMESSA DE ISONOMIA:  
PARTICULARIDADES DA LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015 FRENTE AO  
REGIME TRABALHISTA GERAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Aprovado em: 11 de julho de 2017.

BANCA EXAMINADORA:

---

Professora Doutora Sonilde Kugel Lazzarin  
(Orientadora)

---

Professor Doutor Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

---

Professor Mestre Breno Hermes Gonçalves Vargas

## AGRADECIMENTOS

Um final que parecia muito distante está batendo à porta e este trabalho é, certamente, a mais tormentosa lembrança disso. Por quem sou depois desses cinco anos e seis meses, agradeço à UFRGS e aos encontros que me proporcionou em seu espaço que tive o privilégio de frequentar e que, mesmo com forças contrárias, permanece carregado de diversidades.

Agradeço ao SAJU, como não poderia deixar de ser, pois representou, durante muito tempo, o ápice desses encontros. Foi em razão dessa intensa experiência de extensão que aprendi a abrir os olhos e os ouvidos – e, por que não, o coração – aos diversos “mundos” que subsistem fora dos muros a que me acostumei desde sempre. Nesse espaço, entendi também o significado de termos como empatia, protagonismo estudantil e preconceito institucionalizado. Por isso e tantas outras coisas, um muito obrigada a todas e todos que estiveram comigo compondo esse projeto.

À professora Sonilde pela orientação e pela confiança neste trabalho, e em seu nome agradeço também às demais professoras e professores que de alguma forma me inspiraram ao longo desses anos, ainda que a adotar o caminho contrário ao seu.

À Marilinda, que conheci exatamente em razão do interesse pelo tema deste trabalho, e de quem depois tive a feliz oportunidade de me aproximar em um ano de trabalho conjunto. Nesse tempo, dentre tantas coisas, aprendi que é possível advogar de forma preocupada com aqueles que estão fragilizados e esquecidos, sem abandonar as nossas convicções e nosso olhar atento também às pessoas que nos cercam cotidianamente. Um grande agradecimento à Luisa, à Odilene, ao João e ao Leonardo por também fazerem parte desse aprendizado cada qual à sua maneira.

À Marcia, minha mãe, que fez sempre o melhor que podia em busca da minha felicidade, mesmo quando isso muitas vezes significou deixar-me partir. Saiba que a consciência de que eu teria sempre para onde voltar suavizou, em muito, meus primeiros passos. Também ao Alain e à Manoela, por todo o carinho e apoio nessa minha caminhada.

Ao Arthur, cuja companhia alivia as dores da existência e desperta o amor pelas pequenas coisas que existe em mim, agradeço pela compreensão e pelo cuidado constantes.

Por fim, agradeço à Marlene, trabalhadora doméstica por tantos anos, por ter estado conosco enquanto eu crescia, por ter se dedicado à nossa felicidade como se

fosse a sua própria e por, dentre tantas outras lembranças, ter me levado nos braços após as aulas de balé ou de natação, só porque eu me sentia cansada. Em seu nome espero agradecer também às várias outras mulheres que vieram antes ou depois, com idades para serem minhas avós, mães ou irmãs, assim como a todas aquelas cuja profissão é cuidar do bem-estar alheio.

## RESUMO

Este trabalho dedica-se ao tema do emprego doméstico no contexto do novo regime protetivo da categoria, introduzido pela Emenda Constitucional n. 72/2013, e posteriormente regulamentado pela Lei Complementar n. 150/2015. A alteração constitucional foi anunciada com o propósito de introduzir um tratamento jurídico isonômico para essas trabalhadoras, que por extenso período restaram excluídas de garantias básicas existentes no regime trabalhista geral, expressamente não aplicável a elas. É a efetividade dessa promessa de equiparação de direitos, após a minuciosa regulamentação realizada pela nova Lei do Trabalho Doméstico, que a presente monografia pretende investigar. Para tanto, debruça-se sobre as disposições da norma, mantendo como plano comparativo os direitos com que contam os trabalhadores urbanos e rurais. Inicia-se pela definição legal da figura da empregada doméstica, com especial enfoque ao critério da continuidade, requisito exigido para o reconhecimento do vínculo de emprego e que destoa do elemento da não eventualidade previsto pela Consolidação das Leis do Trabalho desde que foi adotado pela Lei n. 5.859/72. Partindo das interpretações dadas ao critério da continuidade no regime anterior, melhor se pode compreender a opção realizada pela Lei Complementar n. 150/2015 e o peso de suas consequências sobre um grande contingente de trabalhadoras que de suas disposições permanecem excluídas. Em seguida, estabelecido a quem (não) se aplicam as previsões da norma, passa-se ao estudo de alguns direitos específicos, destacados por ostentarem diferenciações entre a sua regulamentação e o regime trabalhista geral. Nesse ponto, são abordados a duração da jornada de trabalho, os depósitos fundiários e os equivalentes à multa, o benefício do seguro-desemprego e as normas de proteção à saúde relativas à inspeção laboral residencial.

**Palavras-chave:** Emprego doméstico. Emenda Constitucional 72/2013. Isonomia. Lei Complementar 150/2015. Regulamentação. Critério da continuidade. Discriminação. Diaristas. Desigualdade de direitos. Jornada de trabalho. FGTS. Seguro-desemprego.

## RÉSUMÉ

Ce travail se dédie au thème de l'emploi domestique dans le cadre du nouveau régime de protection de la catégorie, introduit par la Révision de la Constitution n. 72/2013, et ultérieurement règlementé par la Loi complémentaire n. 150/2015. La modification constitutionnelle a été annoncée en ayant pour but d'introduire un traitement juridique isonomique pour ces travailleuses, lesquelles sont restées exclues pendant longtemps des garanties basiques existantes dans le régime général de travail, expressément inapplicables à elles. C'est l'effectivité de cette promesse d'égalisation de droits, après la minutieuse réglementation réalisée par la nouvelle Loi du travail domestique, que la présente monographie veut investiguer. Pour cela, on examine les dispositions de la norme, en gardant comme plan comparatif les droits que les travailleurs urbains et ruraux possèdent. On commence par la définition légale de la figure de l'employée domestique, en portant spécial intérêt au critère de la continuité, indispensable à la reconnaissance du lien d'emploi et détonnant de l'élément de la non-éventualité prévu par la Consolidation des lois du travail depuis son adoption par la Loi n. 5.859/72. En partant des interprétations données au critère de la continuité dans le régime précédent, on peut mieux comprendre le choix fait par la Loi complémentaire n. 150/2015 et le poids de ses conséquences sur un grand nombre de travailleuses qui demeurent exclues de ses dispositions. Ensuite, ayant établi à qui les prévisions de la norme sont (in)applicables, on passe à l'étude de certains droits spécifiques, relevés pour arborer des différences entre sa réglementation et le régime général de travail. Sur ce point, sont abordés la durée de la journée de travail, les versements des fonds et les équivalents à l'amende, le droit à l'assurance-chômage et les normes de protection à la santé relatives à l'inspection de travail en domicile.

**Mots-clés** : Emploi domestique. Révision constitutionnelle 72/2013. Isonomie. Loi complémentaire 150/2015. Règlementation. Critère de la continuité. Discrimination. Informalité. Inégalité de droits. Journée de travail.

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

CF/88 – Constituição Federal de 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

EC – Emenda Constitucional

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IN – Instrução Normativa

LC – Lei Complementar

LTD – Lei do Trabalho Doméstico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OJ – Orientação Jurisprudencial

SAT – Seguro contra Acidentes de Trabalho

SDI-1 – Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais

TST – Tribunal Superior do Trabalho



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>2 A CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICA A PARTIR DO CRITÉRIO DA CONTINUIDADE: QUEM FICA DE FORA?</b> .....	13
2.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS: A CARA DO TRABALHO DOMÉSTICO E O PAPEL DA LINGUAGEM.....	14
2.2 A LEI N. 5.859/72 E AS CONSTRUÇÕES INTERPRETATIVAS SOBRE A “NATUREZA CONTÍNUA” DOS SERVIÇOS.....	16
2.3 A OPÇÃO DA LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015 E AS POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS PARA A MANUTENÇÃO DA INFORMALIDADE .....	29
<b>3 A REGULAMENTAÇÃO DOS DIREITOS DA CATEGORIA PELA LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015 EM COMPARAÇÃO À TUTELA PROTETIVA APLICÁVEL AO TRABALHADORES NÃO-DOMÉSTICOS</b> .....	41
3.1 DA JORNADA DE TRABALHO .....	41
3.1.1 Regime de compensação horária na modalidade banco de horas anual doméstico mediante simples acordo escrito e sem limitação de jornada .....	42
3.1.2 Regime de jornada especial 12x36 estabelecido por acordo bilateral escrito, com possibilidade de compensação de feriados e de indenização de intervalos e sem direito à prorrogação do horário noturno .....	44
3.1.3 Contrato de trabalho em regime de tempo parcial com possibilidade de prestação de horas extraordinárias.....	51
3.1.4 Intervalos intrajornada e a possibilidade de redução dos seus limites mínimo e máximo .....	53
3.1.5 Dever de controle de jornada aplicável a todos os empregadores domésticos .....	57
3.2 DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO .....	59
3.3 DO SEGURO DESEMPREGO.....	68
3.4 DAS NORMAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE.....	70

<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>75</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>80</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A presente monografia debruça-se sobre o regime jurídico protetivo do trabalho doméstico remunerado, recentemente expandido. Figura profundamente arraigada na cultura do país, com origens que remontam à revoltante história da escravidão, essa trabalhadora – no feminino, na maioria das vezes – teve alguns direitos garantidos de maneira lenta ao longo de todo o século XX, os quais eram bastante restritos mesmo após a Constituição Federal de 1988, sendo-lhes negada a cidadania plena. As marcas da longa precarização são ainda relevantes e se revelam, em muito, pelas altíssimas e contínuas taxas de informalidade que destacam o importante setor.

O cenário jurídico, de qualquer modo, alterou-se de forma significativa com a aprovação da Emenda Constitucional n. 72/2013, responsável por dar um importante passo na direção da igualdade de direitos para a categoria. Algumas garantias, todavia, ficaram no aguardo de regulamentação, a qual sobreveio com a promulgação da Lei Complementar n. 150/2015. Essa inaugurou um novo regime trabalhista e previdenciário, tratando de maneira unificada e minuciosa os antigos e os novos direitos das empregadas domésticas, e será o objeto principal da presente pesquisa.

O objetivo que permeia o trabalho, nesse contexto, é realizar um estudo das disposições da lei regulamentadora orientado por um olhar atento à efetividade da prometida isonomia de proteção trabalhista. Realiza-se, portanto, uma análise desse importante marco legislativo com foco na possível persistência de desigualdades normativas a afetar a categoria. Como pano de fundo comparativo, toma-se o regime tutelar estendido aos trabalhadores urbanos e rurais, considerando-se a Consolidação das Leis do Trabalho, as eventuais outras leis federais aplicáveis e a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

Num primeiro momento, o enfoque é dado ao alcance do regime protetivo trabalhista recentemente ampliado: isto é, a quem ele se aplica e, pelo contrário, quem ele deixa de fora de suas disposições. Para isso, estuda-se, dentro do conceito legal da trabalhadora doméstica com direito ao reconhecimento da relação de emprego, o critério da continuidade, o qual foi previsto inicialmente pela Lei n. 5.859/72 e desde então exigiu esforços interpretativos em razão de sua divergência com o requisito da não eventualidade incluído na Consolidação das Leis do Trabalho.

Para melhor compreensão do cenário atual, são apresentadas algumas construções hermenêuticas alcançadas ao elemento da continuidade pela doutrina e pela jurisprudência durante a vigência do regime jurídico anterior, assim como o entendimento aplicável aos empregados celetistas quanto à não eventualidade. Apresenta-se, em seguida, a solução adotada pela Lei Complementar n. 150/2015, em comparação com alguns recentes instrumentos a nível internacional, com destaque para a permanência de parcela da categoria à margem de qualquer proteção trabalhista em razão da opção realizada pelo legislador, assim como algumas possíveis consequências para a efetividade das próprias disposições da norma.

A segunda parte do trabalho elenca algumas divergências entre as previsões da Lei Complementar n. 150/2015 e o regramento normativo e jurisprudencial aplicável aos demais trabalhadores urbanos e rurais. Uma atenção especial é destinada à regulação da jornada de trabalho, significativa garantia trazida à categoria pela nova ordem constitucional pós 2013, com destaque para alguns de seus institutos e suas peculiaridades: banco de horas anual, regime especial 12x36, horas extraordinárias em contrato a tempo parcial, intervalos intrajornada e dever patronal de controle horário.

Analisa-se, na sequência, as disposições quanto ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e à parcela equivalente à multa rescisória, assim como sua forma de recolhimento por meio do Simples Doméstico, que envolve também outros encargos brevemente elencados. Por fim, são abordados o benefício do seguro-desemprego doméstico e suas especificidades, bem como as normas de proteção à saúde, com enfoque na questão da fiscalização residencial e sua compatibilização com a garantia da inviolabilidade prevista na Constituição Federal.

Finalmente, os elementos principais destacados ao longo da presente investigação são revisitados nas considerações finais, possibilitando uma visão ampla sobre algumas especificidades no tratamento normativo dedicado à categoria doméstica pela Lei Complementar n. 150/2015 e uma reflexão sobre a manutenção da lógica discriminatória da categoria doméstica, mesmo após as recentes alterações do regime jurídico protetivo.

## 2 A CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICA A PARTIR DO CRITÉRIO DA CONTINUIDADE: QUEM FICA DE FORA?

A Lei Complementar n. 150, promulgada em junho de 2015, elenca como elementos para a configuração do vínculo de emprego doméstico o serviço prestado “de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana” (artigo 1º). Considerando-se a proposta desta monografia de investigar a subsistência de discriminação negativa no tratamento legislativo destinado às empregadas domésticas, merece especial estudo o requisito da natureza “contínua” dos serviços prestados, ou, simplesmente, da continuidade.

Essa expressão legal, que já constava no texto da Lei n. 5.859/72, desde o início contrastou com o requisito da “natureza não eventual” dos serviços, consagrado no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. A opção do legislador da norma especial por uma definição diversa da celetista ocasionou debates doutrinários e jurisprudenciais sobre a interpretação do critério da continuidade, questão conceitual essa que se revela de grande importância ao determinar a abrangência do direito ao reconhecimento do vínculo empregatício. Dependendo da solução adotada, um contingente maior ou menor de trabalhadoras terá direito à formalização da relação e às garantias daí decorrentes.

Portanto, neste capítulo, dentre os requisitos para a configuração do vínculo de emprego doméstico, será lançado um olhar mais atento para o critério da continuidade, que Delgado apontou como “um elemento fático-jurídico comum aos demais empregados, mas que recebe, no caso do doméstico, conformação jurídica relativamente distinta”.<sup>1</sup> Com o objetivo de investigar a persistência de discriminação negativa no tratamento dedicado às empregadas domésticas pela LC n. 150/2015, num primeiro momento, serão abordadas as construções interpretativas acerca desse elemento da definição legal constante no regime da Lei n. 5.859/72, e, posteriormente, o critério adotado pela nova Lei do Trabalho Doméstico (LTD) e algumas possíveis implicações da opção realizada pelo legislador.

---

<sup>1</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª ed. São Paulo: Ltr, 2013, p. 371.

## 2.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS: A CARA DO TRABALHO DOMÉSTICO E O PAPEL DA LINGUAGEM

Segundo estimativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as mulheres representavam, em âmbito mundial, 83% de toda categoria doméstica no ano de 2010.<sup>2</sup> Conforme pesquisa ainda mais recente da organização (2015), esta porcentagem cresce para 93% se considerada somente a região da América Latina e do Caribe.<sup>3</sup> No Brasil, segundo dados divulgados em 2011 pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), esse número se repete: 93% das pessoas que se dedicam ao emprego doméstico são mulheres.<sup>4</sup> Inegável, portanto, que se trata de um setor encabeçado por trabalhadoras do sexo feminino.

Apesar disso, para fazer referência à categoria, utiliza-se, na língua portuguesa (e, portanto, na legislação e na doutrina), o plural masculino: *os empregados domésticos, os trabalhadores residenciais*. É o que se denomina “masculino genérico”: um uso linguístico segundo o qual adota-se o gênero gramatical masculino dos substantivos para fazer referência a um coletivo misto de pessoas, composto por mulheres e homens.<sup>5</sup> Note-se que ainda que o grupo em questão seja formado, por exemplo, por vinte mulheres e apenas um homem, ou mesmo sendo desconhecido o gênero de tais pessoas, emprega-se o determinante gramatical masculino.

Caldas-Coulthard aborda a temática em seu artigo “Caro Colega: Exclusão lingüística [*sic*] e invisibilidade”, relatando que os estudos acerca das relações de gênero e suas representações nos discursos tiveram início nos anos 1960. Esses já apontavam “que a linguagem nas sociedades ocidentais, por ser um sistema simbólico

---

<sup>2</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Domestic workers across the world**: Global and regional statistics and the extent of legal protection. Genebra, 2013, p. 19. Disponível em: <[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_173363.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf)>. Acesso em: 22 abr. 2017.

<sup>3</sup> *Idem*. **Panorama Laboral de América Latina y el Caribe**. Lima, 2015, p. 53 Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_435169.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_435169.pdf)>. Acesso em: 24 abr. 2017.

<sup>4</sup> PINHEIRO, Luana; FONTOURA, Natália; PEDROSA, Cláudia. Situação das trabalhadoras domésticas no país. In: CASTRO, Jorge Abrahão de (Org.); ARAÚJO, Herton Ellery (Org.). **Situação social brasileira**: monitoramento das condições de vida 2. Brasília: IPEA, 2012, p. 93-123, p. 95.

<sup>5</sup> MÄDER, Guilherme Ribeiro Colaço. **Masculino genérico e sexismo gramatical**. 2015. 159 folhas. Dissertação (Mestrado em Linguística) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015, p. 18. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/158447/336814.pdf?sequence=1&isAllo wed=y>>. Acesso em: 26 mai. 2017.

profundamente arraigado em estruturas sociais patriarcais, não só refletia mas também enfatizava a supremacia masculina”.<sup>6</sup> Destaca a autora, ademais, que

[...] um sistema gramatical de uma língua levanta questões sócio-políticas muito sérias, já que a prática social dá prioridade, em termos lingüísticos [*sic*], não simplesmente a uma subclasse de substantivos, mas também a um sexo. Nas sociedades ocidentais patriarcais, o sexo masculino é o prioritário.<sup>7</sup>

Especificamente quanto ao uso do gênero gramatical masculino como forma de se referir a uma categoria genérica de pessoas, a autora observa:

Gramaticamente, dar prioridade a um gênero é obviamente mais simples. Isso pode não ser importante quando falamos de carros e bicicletas, mas quando falamos de 1 milhão de mulheres e um homem pelo pronome masculino ‘eles’, esta escolha pode ser interpretada como discriminatória e pode ter conseqüências [*sic*] sociais importantes.<sup>8</sup>

Outrossim, como apontam Silva e Saavedra, “a linguagem é um elemento chave de transmissão da cultura”, e “o ensino em qualquer disciplina é um ato lingüístico”. Nesse contexto, a utilização do masculino genérico reforça a invisibilidade da figura feminina: esta resta “simbolicamente apagada” frente à tomada da figura do homem como padrão. Ainda segundo as autoras, a consciência de que a linguagem carrega tal caráter discriminatório é relevante na medida em que permite a elaboração de alternativas para fins de intervir nesse próprio sistema discursivo.<sup>9</sup>

Pode-se, portanto, afirmar que a linguagem carrega consigo relações de poder, de reconhecimento, de identidade, de exclusão e de inclusão – e, assim, importa. Permeado por esta consciência, o presente trabalho adota a referência genérica feminina ao abordar a categoria profissional objeto da pesquisa. Ou seja, será dito *empregadas domésticas* para se referir a esse conjunto de profissionais, composto por mulheres e homens. Tratar-se-á de mais uma tentativa de problematizar a naturalidade com que o gênero gramatical masculino é utilizado para abranger um

<sup>6</sup> CALDAS-COULTHARD, Carmen Rosa. **Caro Colega: Exclusão Lingüística e Invisibilidade**. Revista Discurso & Sociedad. Espanha, v. 1, n. 2, 2007, 230-246, p. 233. Disponível em: <<http://www.dissoc.org/ediciones/v01n02/DS1%282%29Caldas-Coulthard.pdf>>. Acesso em: 25 mai. 2017.

<sup>7</sup> *Ibidem*, p. 234.

<sup>8</sup> *Ibidem*, p. 237.

<sup>9</sup> SILVA, Paula; SAAVEDRA, Luísa. Gênero e currículo. In: PINTO, Teresa (coord.). **Guião de educação, gênero e cidadania**: 3º ciclo do ensino básico. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade do Gênero, 2015, p. 61-78, p. 68. Disponível em: <[https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/05/3Ciclo\\_Versao\\_Digital\\_Final.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/05/3Ciclo_Versao_Digital_Final.pdf)>. Acesso em: 25 mai. 2017.

grupo misto de pessoas, mesmo no caso de um setor profissional majoritariamente representado por mulheres.

## 2.2 A LEI N. 5.859/72 E AS CONSTRUÇÕES INTERPRETATIVAS SOBRE A “NATUREZA CONTÍNUA” DOS SERVIÇOS

A Lei n. 5.859/72 conceituava, em seu artigo 1º, a figura da empregada doméstica: aquela “que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas”, a quem se aplicariam as suas disposições protetivas.

A adoção da expressão “natureza contínua” pelo legislador da norma especial fez emergir a seguinte questão: é ela substancialmente diversa da noção celetista consagrada de “natureza não eventual” (art. 3º) ou há identidade semântica? Ou ainda, em outros termos: quis o legislador optar por uma definição legal diversa quanto à relação de emprego doméstica? A fim de responder a tais questionamentos, a doutrina debruçou-se sobre o tema.

Delgado, ao examinar o elemento fático-jurídico da não eventualidade, pontua que se trata de um dos conceitos mais controvertidos no Direito do Trabalho, colaborando para sua interpretação diferentes correntes doutrinárias, em especial a teoria da descontinuidade, a teoria do evento, a teoria dos fins do empreendimento – ou fins da empresa – e a teoria da fixação jurídica ao tomador dos serviços. Sobre a primeira corrente, destacou:

Tem-se compreendido que a teoria da descontinuidade foi enfaticamente rejeitada pela CLT — sendo esta, a propósito, uma das poucas afirmações claras que se tem no tocante ao elemento não eventualidade. Ao preferir se valer da expressão negativa serviços de natureza não eventual para se referir ao elemento fático-jurídico em exame (em vez de se valer da expressão positiva serviços de natureza contínua) — cometendo, pois, aparente incorreção técnica —, a CLT teria querido, na verdade, firmar sua rejeição à teoria da continuidade/descontinuidade na caracterização do referido pressuposto da relação de emprego.<sup>10</sup>

Pontua o doutrinador, além disso, que a rejeição da teoria da descontinuidade pela CLT implica na consideração de que os termos “eventualidade” e “intermitência”

---

<sup>10</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª ed. São Paulo: Ltr, 2013, p. 286.



(entendida como qualidade daquilo “que tem interrupções”<sup>11</sup>) não comportam o mesmo significado. Ou seja, um sujeito que presta serviços somente aos sábados, durante vários meses seguidos, não poderia ser considerado trabalhador eventual, pois, “se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade”, não havendo óbice à existência de uma relação de emprego com jornada de trabalho inferior à legal, “inclusive no que concerne aos dias laborados na semana”.<sup>12</sup>

Caminhando em sentido oposto encontra-se, ainda segundo o doutrinador, a definição legal de empregada doméstica constante da Lei n. 5.859/72:

Ora, ao não adotar a expressão celetista consagrada (natureza não eventual) – que importava o afastamento da teoria da descontinuidade no tocante à caracterização do trabalhador eventual -, elegendo, ao revés, exatamente a expressão rejeitada pela CLT (natureza contínua), a Lei Especial dos Domésticos (n. 5.859/72) fez claramente uma opção doutrinária, firmando o conceito de trabalhador eventual doméstico em conformidade com a teoria da descontinuidade [...]. Ou seja: o elemento da não eventualidade na relação de emprego doméstica deve ser compreendido como efetiva continuidade, por força da ordem jurídica especial regente da categoria.<sup>13</sup>

Assim, segundo a interpretação de que houve a adoção da teoria da descontinuidade pela antiga Lei das Domésticas, diante de uma trabalhadora que labore somente aos sábados durante meses a conclusão passa a ser diversa da exposta anteriormente. Entendida a intermitência da prestação de serviços como sinônimo de eventualidade, a obreira em questão (comumente chamada de “diarista”) não seria enquadrada como empregada doméstica, e sim como trabalhadora eventual.

Por fim, Delgado aponta como “parâmetro temporal habitual” a prestação de serviços por três ou mais vezes por semana, situação em que a relação será “juridicamente contínua”, não desconhecendo, todavia, que somente a jurisprudência poderia pacificar a questão em um sentido ou noutro, e, como “inquestionável fonte do Direito” que é, “sua definição sepultará qualquer dos argumentos vencidos”.<sup>14</sup>

Igualmente defendendo a posição de que o critério da continuidade é “inconfundível com a não eventualidade” prevista pela CLT como elemento da relação jurídica empregatícia, Barros lecionava, ainda, que “se a não eventualidade é uma

---

<sup>11</sup> Michaelis Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. Editora Melhoramentos, 2015. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/busca?id=poLLj>>. Acesso em: 26 mai 2017.

<sup>12</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª ed. São Paulo: Ltr, 2013, p. 288.

<sup>13</sup> *Ibidem*, p. 375.

<sup>14</sup> *Ibidem*, p. 376.

característica que não depende do tempo, o mesmo não se pode dizer da continuidade”, pois algo contínuo teria o significado de ausência de interrupção, e esta carrega consigo natureza temporal. Seguindo este raciocínio, conclui a autora que não pode ser considerada como empregada doméstica, por inexistente o elemento da continuidade, a trabalhadora que executa seus serviços em uma residência em apenas alguns dias da semana.<sup>15</sup>

Corroborando este entendimento, Cassar defendia que “trabalho contínuo é aquele desenvolvido três ou mais dias na semana, por mais de quatro horas a cada dia, por período não inferior a 30 dias”. Excepcionalmente, seria possível o reconhecimento do liame empregatício doméstico à trabalhadora que prestasse serviços por apenas dois dias da semana, desde que estivesse “à disposição as 48 horas destes dias, como, por exemplo, no caso das enfermeiras particulares ou seguranças particulares”.<sup>16</sup>

Ainda que minoritárias, era possível visualizar correntes doutrinárias em sentidos opostos, ora assimilando as noções de “continuidade” e de “não eventualidade” (defendendo, portanto, a identidade semântica), ora dando significação diversa à “natureza contínua”, ou seja, sem recorrer ao critério quantitativo-temporal do número de dias efetivamente laborados.

Cairo Júnior encontrava-se entre os autores que defendiam uma interpretação diversa do conceito de “continuidade”, atrelando-o à natureza da atividade realizada pela obreira:

Assim, se o trabalhador executa serviços de natureza contínua, como cozinhar, lavar louça, etc., será empregado doméstico mesmo que trabalhe duas ou três vezes por semana. Caso contrário, se o serviço não tem caráter diário, como cortar grama, fazer faxina, etc., o trabalhador será considerado diarista.<sup>17</sup>

O mesmo se pode dizer de Martinez, segundo o qual o critério do número de dias semanais de prestação do serviço, embora muito adotado, “não pode ser um critério decisivo” na análise da configuração do vínculo de emprego, merecendo atenção um conjunto de elementos:

---

<sup>15</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 274-275

<sup>16</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2014, p. 344.

<sup>17</sup> CAIRO JÚNIOR *apud* SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico**: de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 60.

Note-se que não é unicamente o fato de o serviço ser prestado uma, duas ou três vezes dentro de uma semana que caracterizará ou não um trabalhador como doméstico. Estará afastada a ideia de formação de um contrato de emprego, na realidade, se o prestador dos serviços tiver autonomia para estabelecer o tempo e o modo de execução de suas tarefas, e, tanto mais será considerado autônomo, se, independentemente de prévio aviso formal, puder impor solução de continuidade ao liame contratual. [...] se o valor pago diariamente a um trabalhador for equivalente ao valor diário de um salário mínimo, presume-se que ele seja um empregado; se esse valor é bem superior ao referencial, presume-se que ele seja um trabalhador autônomo.<sup>18</sup>

Outrossim, Souto Maior posicionava-se pela equivalência das expressões “continuidade” e “não eventualidade”, afirmando que:

Na verdade, por continuidade deve-se entender a habitualidade da prestação de serviços em contraste com os serviços prestados de forma episódica, ocasional, fortuita (eventual). Sendo o trabalho oferecido de maneira programada no tempo, presente está o requisito da continuidade exigido pela Lei dos Empregados Domésticos.<sup>19</sup>

No mesmo sentido era o entendimento de Sússekind, para o qual não se pode confundir “trabalho eventual ou episódico com prestação intermitente de serviços contratados, expressa ou tacitamente, por prazo indeterminado”, sendo possível coadunar uma relação jurídica de caráter contínuo com a execução do trabalho em dias intercalados. Ainda, elucidava o autor que “a exigência da continuidade da prestação de serviços”, pela Lei n. 5.859/72, afasta o reconhecimento da relação empregatícia apenas ao sujeito “que trabalha, eventual ou episodicamente, como diarista ou tarefeiro (‘biscateiro’) na residência do contratante”.<sup>20</sup>

Igualmente filiado a tal posicionamento, Martins declara que não percebe “como fazer a distinção” entre continuidade e não eventualidade, e acrescenta:

Inexiste eventualidade na prestação de serviços de uma faxineira que vai toda semana, por longos anos, à residência da família, sempre nos mesmos dias da semana. Ao reverso, há continuidade na prestação de serviços, que são realizados no interesse do empregador, pois as atividades de limpeza e lavagem de roupas são necessidades normais e permanentes do empregador doméstico.<sup>21</sup>

<sup>18</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 161-162.

<sup>19</sup> SOUTO MAIOR *apud* SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico**: de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 61.

<sup>20</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. rev. e atualiz. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 177-178.

<sup>21</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 158.

Conclui o autor, portanto, pela existência de relação de emprego no caso de diarista que preste serviços uma só vez por semana, desde que fique “evidenciada a subordinação pela existência de imposição patronal quanto ao dia e horário e trabalho”, comparando tal situação ao “advogado que presta serviços em sindicato, sob o sistema de plantões, uma vez por semana” e que “é considerado empregado e não autônomo”.<sup>22</sup>

Apesar das diversas interpretações doutrinárias elencadas, a tendência que vem prevalecendo na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) é de apenas considerar como atendido o requisito da continuidade e existente o vínculo de emprego doméstico quando o serviço for prestado por mais de três dias na semana.<sup>23</sup> A título de exemplo, observe-se o seguinte trecho de acórdão da 5ª Turma, datado de setembro de 2014:

É cediço que a atual, notória e iterativa jurisprudência desta Colenda Corte Superior é no sentido de que a atividade de diarista exercida durante três dias por semana para empregador doméstico não enseja o reconhecimento de vínculo de emprego.<sup>24</sup>

Esse entendimento, contudo, não se mostra uniforme, pois podem ser encontrados alguns julgados exigindo uma frequência semanal de prestação de serviços ainda maior para que esteja configurada a relação empregatícia. A ausência de um consenso na jurisprudência, nas palavras de Martinez, “compromete a ideia de previsibilidade da decisão e de segurança jurídica”<sup>25</sup> e evidencia, como apontaram Almeida e Severo, “a fragilidade a que fica submetido o trabalhador quanto ao

<sup>22</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 159.

<sup>23</sup> Nesse sentido: CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2014, p. 324; BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 276; e SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico**: de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 62-63.

<sup>24</sup> BRASIL. TST, RR - 1602-82.2011.5.01.0003, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, Brasília, 19 set. 2014. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201602-82.2011.5.01.0003&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAGziAAN&dataPublicacao=19/09/2014&localPublicacao=DEJT&query=PRESTA%C7%C3O%20and%20DE%20and%20SERVI%C7OS%20and%20TR%CAS%20and%20VEZES%20and%20POR%20and%20SEMANA>>. Acesso em: 20 abr. 2017.

<sup>25</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 161.

reconhecimento do vínculo de emprego doméstico”.<sup>26</sup> Nessa direção minoritária, e chegando ao extremo de apenas ressaltar o dia do repouso semanal remunerado, veja-se o excerto que segue, relativo a recurso de revista analisado pela Corte em setembro de 2012:

Para a caracterização do empregado, regido pela CLT, exige-se a prestação de serviços “de natureza não eventual” (CLT, art. 3º): embora o trabalhador venha a não laborar por todos os dias da semana, sua condição não estará desnaturada quando as atividades de seu empregador admitirem tal comportamento e assim se houver pactuado. Já a Lei nº 5.859/72 exige que o empregado doméstico preste serviços de “natureza contínua”, no âmbito residencial da família, o que equivale a, em princípio, trabalho em todos os dias da semana, com ressalva do descanso semanal remunerado (Constituição Federal, art. 7º, inciso XV e parágrafo único). Não se pode menosprezar a diferença do tratamento dado pelo legislador a cada qual.<sup>27</sup>

Verifica-se, de qualquer modo, que o TST adotou critério meramente quantitativo para a configuração do caráter contínuo da atividade, relativo a um número mínimo de dias semanais de prestação de serviço (o qual pode variar conforme o julgado). Segundo observaram Almeida e Severo, “o requisito da continuidade que a lei expressamente vincula à natureza dos serviços”, foi transmutado, pela jurisprudência, “para o número de dias de sua prestação”.<sup>28</sup> Restam ignorados, em virtude disso, outros elementos indicados pela doutrina, ainda que minoritária, que poderiam ser levados em consideração para a análise em questão (por exemplo, a duração do contrato ao longo de meses ou anos ou a natureza da atividade prestada).

Nesse ponto, toma-se, a título de comparação, o entendimento da Corte quanto à configuração do elemento fático-jurídico da não eventualidade, previsto pelo regime geral celetista. Dentre outras, observe-se a seguinte ementa:

---

<sup>26</sup> ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. *Diarista: um empregado em busca de vínculo*. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Porto Alegre, v. 10, n. 166, mar/2014, p. 85. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/77693>>. Acesso em: 27 abr. 2017.

<sup>27</sup> BRASIL. TST, RR - 344-46.2011.5.03.0079, Redator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Brasília, 09 nov. 2012. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20344-46.2011.5.03.0079&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAJ/TAAA&dataPublicacao=09/11/2012&localPublicacao=DEJT&query=DIARISTA%20and%20INEXIST%CANCIA%20and%20DE%20and%20V%CDNCULO%20and%20DE%20and%20EMPREGO%20and%20DOM%C9STICO>>. Acesso em: 20 abr. 2017.

<sup>28</sup> ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto, *op. cit.*, p. 84.

RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. FAXINEIRA. DUAS VEZES POR SEMANA. ÂMBITO COMERCIAL. Deve ser mantido o vínculo de emprego, nos termos do art. 3º da CLT. Embora a prestação de serviços ocorresse duas vezes por semana, esta perdurou por mais de dois anos e não houve prova de autonomia. Com efeito, a prestação de serviços de faxina em estabelecimento comercial, com pessoalidade, subordinação e onerosidade, configura vínculo de emprego, nos termos do artigo 3º da CLT, na medida em que a caracterização da não eventualidade não pode ser obstada pela natureza intermitente da prestação habitual dos serviços. [...].<sup>29</sup>

Percebe-se que a 3ª Turma do TST destacou, nesse julgamento, a duração do vínculo (“mais de dois anos”) e a ausência de “prova de autonomia” como elementos a serem sopesados para a verificação da existência de vínculo empregatício. A propósito, a permanência no tempo parece ser tomada como importante fator nessa equação, capaz de garantir o direito ao reconhecimento do vínculo ainda que a prestação do serviço venha a ocorrer com certo espaçamento. É o caso do seguinte recurso de revista, em que o labor era realizado quinzenalmente:

Em relação ao período em que a autora prestou serviços como diarista ao escritório de advocacia, deve ser mantido o vínculo de emprego, nos termos do art. 3º da CLT, embora a prestação de serviços ocorresse quinzenalmente esta perdurou por mais de dois anos. Com efeito, a prestação de serviços de faxina em estabelecimento comercial, com pessoalidade, subordinação e onerosidade, configura vínculo de emprego, nos termos do artigo 3º da CLT, na medida em que a caracterização da não eventualidade não pode ser obstada pela natureza intermitente da prestação habitual dos serviços. [...].<sup>30</sup>

É possível extrair da jurisprudência do TST, portanto, que para o preenchimento do requisito da não-eventualidade é irrelevante que a prestação de serviços seja contínua ou intermitente, bastando que seja habitual. Logo, no âmbito da CLT, não há qualquer exigência quanto a um número mínimo de dias de prestação de serviço, pois a habitualidade não é entendida como vinculada a uma determinada repetição semanal, podendo ser aferida por outros fatores.

<sup>29</sup> BRASIL. TST, RR - 142700-58.2009.5.12.0055, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, Brasília, 31 mar. 2017. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20142700-58.2009.5.12.0055&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAABAp3AAE&dataPublicacao=31/03/2017&localPublicacao=DEJT&query=V%20CDNCULO%20and%20DE%20and%20EMPREGO%20and%20FAXINEIRA>>. Acesso em: 22 abr. 2017.

<sup>30</sup> BRASIL. TST, RR - 1341-74.2012.5.04.0561, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, Brasília, 12 fev. 2016. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201341-74.2012.5.04.0561&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAOcuAAF&dataPublicacao=12/02/2016&localPublicacao=DEJT&query=DIARISTA%20and%20V%20CDNCULO%20and%20DE%20and%20EMPREGO>>. Acesso em: 22 abr. 2017.

Sobre esse contexto doutrinário e jurisprudencial, Souza Júnior aponta que, diante das dúvidas sobre os termos utilizados pela definição legal, adotou-se a “crença de diferença ontológica relevante entre a natureza contínua e a natureza não eventual”, e, quanto às consequências, prossegue:

Claramente, formou-se um senso comum entre estudiosos e julgadores que terminou por gerar um fator exagerado de discriminação jurídica e de profunda repercussão social, pois a distinção hermenêutica deixa de fora da tutela do direito do trabalho um contingente numeroso de trabalhadores domésticos – os chamados *diaristas intermitentes*<sup>31</sup>.

Imagine-se, a título de exemplo, duas trabalhadoras que prestam serviços de limpeza todas as segundas e quartas-feiras, há dez anos, uma delas no âmbito de determinado escritório de advocacia e a outra dentro da residência de um dos sócios. A primeira, por estar abrangida pela tutela protetiva da CLT, desde que verificados os demais requisitos previstos no artigo 3º deste diploma legal, terá reconhecido o seu vínculo de emprego com o escritório. A segunda, todavia, não obstante preste serviço muito semelhante, será considerada trabalhadora autônoma e não estará configurado o liame empregatício.

De fato, ao comparar-se as duas trabalhadoras do exemplo acima, é possível afirmar que poucas diferenças existem em termos de serviços prestados e de vínculo ao tomador dos serviços, o qual provavelmente não será exclusivo: a ocupação em somente dois dias semanais permite, por compatibilidade horária, a existência de outras relações de trabalho. Ressalte-se que não há qualquer exigência, nem na CLT nem nas leis especiais quanto ao emprego doméstico, de exclusividade de vínculo de emprego, não havendo obstáculo para a consagração de duas relações.<sup>32</sup>

O relevante fator de diferenciação entre as duas relações de trabalho parece estar no outro extremo: o – possível – empregador doméstico. Este tem sido considerado um caso à parte em razão da “finalidade não lucrativa” da atividade (artigo 1º da LC n. 150/2015, constante também da Lei n. 5.859/72), e tal peculiaridade do polo patronal tem sido utilizada para justificar a manutenção da desigualdade em termos de direitos trabalhistas garantidos à categoria doméstica. Nesse sentido leciona Alves:

---

<sup>31</sup> SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico**: de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 64. O conceito de “diarista intermitente” utilizado pelo autor será tratado no próximo subitem (2.3).

<sup>32</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 159.

A justificativa teórica (que tende a esconder verdadeiro preconceito social) sempre foi no sentido de que não poderia haver igualdade jurídica entre os empregados domésticos e os demais (celetistas e rurais) por não haver igualdade fática entre os empregadores domésticos e os demais (celetistas e rurais). A explicação para o tratamento desigual residiria na “proteção” ao empregador doméstico, que não teria condições financeiras de arcar com os mesmos custos trabalhistas suportados pelo empregador (celetista ou rural) que obtém ganho econômico com a exploração do trabalho no sistema capitalista.<sup>33</sup>

De modo semelhante, Barzotto relata que os “defensores das diferenças de tratamento entre os trabalhadores domésticos e os trabalhadores urbanos e rurais” baseiam-se na afirmação de que os empregadores domésticos, ausente o “ânimo de lucro”, não teriam as mesmas condições financeiras do que uma empresa empregadora. Pontua a doutrinadora que o pequeno empreendedor, nesta lógica, deveria igualmente receber tratamento jurídico diferenciado. Todavia, não é o que ocorre, pois “a CLT é utilizada como regime de trabalho dos empregados, de forma igualitária”.<sup>34</sup>

A propósito, merece destaque a existência dos chamados “empregadores por equiparação”<sup>35</sup>, que a CLT prevê no §1º do seu artigo 2º. São eles: “os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados”. Ou seja, para a lógica celetista, os empregados de uma empresa (hipótese típica, do *caput* do artigo 2º) e aqueles de uma instituição filantrópica, por exemplo, terão os mesmos direitos trabalhistas.

No caso das trabalhadoras residenciais, no entanto, percebe-se situação de efetiva discriminação: a trabalhadora que presta serviços em uma residência uma vez por semana não terá direito ao reconhecimento da relação de emprego, o qual poderá restar configurado no caso de uma empregada submetida ao regime celetista que labore a mesma quantidade de dias semanais, seja para um empregador típico, seja

---

<sup>33</sup> ALVES, Amauri Cesar. O Empregado Doméstico em seu caminho para a igualdade. **Jornal Observador**, Pedro Leopoldo/MG, 11 nov. 2011. Edição 818, p. 02. Disponível em: <<http://www.direitodotrabalhoessencial.com.br/artigos/o-empregado-domestico-em-seu-caminho-para-a-igualdade/>>. Acesso em: 26 mai. 2017.

<sup>34</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso. Trabalho doméstico decente: breves considerações sobre a Convenção 189 da OIT. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, Porto Alegre, v.39, 2011, p. 104-111; p. 106.

<sup>35</sup> “Em outras palavras: o legislador incluiu como empregadoras as pessoas que, embora não se enquadrem no conceito técnico de empresa ou de empresário, têm os mesmos direitos e obrigações dos demais empregadores mencionados no *caput* do art. 2º da CLT”. CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2014, p. 418.



para um “empregador por equiparação”. Tal diferença é justificada, como acima demonstrado, pelas interpretações majoritárias que cercam a adoção da expressão “natureza contínua” dos serviços pela Lei n. 5.859/72.

Outrossim, note-se que a questão da interpretação dos termos adotados pela legislação especial é de extrema relevância diante da ausência de qualquer definição legal do que seria a “natureza contínua” exigida. Nesse contexto, o significado a ser construído acerca do requisito é responsável por incluir ou excluir inúmeras trabalhadoras do alcance protetivo da norma, uma vez que a expressão está incluída na caracterização jurídica da própria figura da empregada doméstica (artigo 1º da Lei n. 5.859/72).

Responsáveis por dar concretude a um conceito pouco delimitado, a doutrina e a jurisprudência entregaram uma interpretação restritiva, conservadora do ponto de vista da extensão de direitos, e, portanto, em desfavor do polo hipossuficiente da relação – o das trabalhadoras. As interpretações majoritariamente dadas ao critério da “natureza contínua” dos serviços, dentro de um leque de diferentes opções hermenêuticas, tornaram-no menos inclusivo do que o requisito da não eventualidade, ao exigirem um número mínimo de dias de prestação de serviço para o reconhecimento do vínculo empregatício e para fruição dos direitos dele decorrentes. Sobre a questão, pontua Souza Júnior:

Chega a ser curioso como a dubiedade de sentido da norma legal definidora dos empregados domésticos não mereceu a tradicional e ainda atual incidência do princípio da interpretação mais favorável que levaria a se considerar como empregado doméstico todo prestador de serviços residenciais com frequência regular, ainda que não diária ou quase diária a prestação dos serviços.<sup>36</sup>

Para o doutrinador, a dúvida sobre o significado dos termos adotados pelo artigo 1º da Lei n. 5.859/72 ao conceituar a empregada doméstica justificaria a invocação do princípio do *in dubio pro operario* a fim de construir uma interpretação ampliativa da proteção dedicada à parte hipossuficiente da relação social de trabalho. A diretriz mencionada pelo doutrinador é desdobramento específico do princípio da proteção ao trabalhador, um dos pilares do Direito do Trabalho, e é definida por Süsskind como aquela

---

<sup>36</sup> SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico**: de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 64.

[...] que aconselha o intérprete a escolher, entre duas ou mais interpretações viáveis, a mais favorável ao trabalhador, desde que não afronte a nítida manifestação do legislador, nem se trate de matéria probatória<sup>37</sup>.

Convergentemente, Cassar elucida que a aplicação do princípio *in dubio pro operario*, no âmbito do direito material, depende da presença simultânea de dois requisitos, quais sejam: existência de “dúvida razoável sobre o alcance da norma legal” e ausência de “desacordo com a vontade expressa do legislador”<sup>38</sup>. Somando ainda um outro elemento aos acima elencados – ausência de sacrifício do interesse público –, Barros posiciona-se sobre o assunto:

Os juslaboralistas clássicos, de cujo ponto de vista compartilhamos, asseveram que as leis trabalhistas devem ser interpretadas em favor do empregado, mas apenas quando houver dúvida a respeito de seu alcance. Outro limite à aplicação desse método é o interesse público que não poderá ser sacrificado em função do interesse individual.<sup>39</sup>

Em contraposição ao posicionamento de Souza Júnior quanto à existência de “dubiedade de sentido da norma”, existem aqueles que consideram, como descreve Martinez, que “a lei não utiliza vocábulos ociosos”<sup>40</sup>. A título de exemplo, leciona Delgado que o legislador da antiga LTD, ao adotar a palavra “contínua” e evitar a expressão “não eventual” contida na CLT, teria feito “claramente uma opção doutrinária, firmando o conceito de trabalhador eventual doméstico em conformidade com a teoria da descontinuidade”<sup>41</sup>. Portanto, para a corrente que assim entende, poderia ser extraída dos termos da lei significativa manifestação de vontade do legislador, e uma leitura em sentido diverso (por exemplo, defendendo a equivalência entre a continuidade e a não eventualidade) poderia implicar uma afronta a esta vontade.

Outrossim, Martinez apresenta também uma segunda vertente interpretativa, segundo ele “mais reflexiva”, atenta ao contexto histórico da publicação da antiga Lei do Trabalho Doméstico. Ressalta o doutrinador que, em 1972, os empregados

<sup>37</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. rev. e atualiz. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 119.

<sup>38</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2014, p. 184.

<sup>39</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 113.

<sup>40</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 160.

<sup>41</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª ed. São Paulo: Ltr, 2013, p. 375.

domésticos não possuíam o direito ao descanso semanal remunerado e tampouco ao repouso em feriados, garantias que lhes foram estendidas somente pela Constituição Federal de 1988 (CF/88) e pela Lei n. 11.324/2006, respectivamente. Assim, conclui que, naquele momento histórico:

[...] os domésticos, conforme dispõe a Lei n. 5.859/72, prestavam um serviço realmente “contínuo”, ininterrupto, sem direito a qualquer intervalo intersemanal. Este, na verdade, foi o motivo em virtude do qual se inseriu no texto da Lei de 1972 a ideia de continuidade, e não de não eventualidade.<sup>42</sup>

Dessa forma, mais do que uma manifestação de vontade do legislador da norma especial, a adoção do termo “natureza contínua” seria simples reflexo da maneira como era o trabalho doméstico tratado pela ordem jurídica da época. Tratava-se, afinal, de um tratamento substancialmente diverso daquele dedicado pela CLT aos empregados urbanos, aos quais eram garantidos, desde 1943, os direitos ao repouso semanal e ao descanso em feriados, que somente vieram a ser remunerados a partir da Lei n. 605/1949<sup>43</sup>. Com efeito, tais previsões protetivas afastam a noção de um trabalho de caráter efetivamente contínuo ou ininterrupto, o que poderia, então, explicar a opção do legislador pela expressão “natureza não eventual” ao conceituar a figura jurídica do empregado (artigo 3º da CLT), afastando a aplicação da teoria da continuidade para a configuração da relação de emprego.

Prosseguindo na investigação histórica, tem-se que a nova ordem constitucional inaugurada em 1988 foi responsável, como apontam M. G. Delgado e G. N. Delgado, por um “ciclo de institucionalização da cidadania trabalhista à categoria doméstica”. Com a promulgação da CF/88, foram estendidos às empregadas residenciais oito novos direitos trabalhistas (dentre eles, salário mínimo, 13º salário, repouso semanal remunerado, aviso-prévio proporcional e licença à gestante), rol mais extenso em comparação às somente quatro garantias anteriores (assinatura da CTPS, férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, inserção na Previdência Social e vale-transporte)<sup>44</sup>.

---

<sup>42</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 160.

<sup>43</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2014, p. 694/709.

<sup>44</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 20.

Apesar da alteração do paradigma protetivo, que estendeu às trabalhadoras o direito à interrupção remunerada do trabalho, o conceito legal da figura da empregada doméstica permaneceu intocado na Lei n. 5.859/72, exigindo a prestação de serviços de “natureza contínua”. Esta definição mostra-se como resquício de um período histórico de discriminação jurídica, no qual a antiga legislação, como explicitam M. G. Delgado e G. N. Delgado, “apenas formalizava a exclusão, ao não estender inúmeros direitos trabalhistas clássicos à categoria”<sup>45</sup>.

Em suma, verifica-se que a utilização do princípio *in dubio pro operario* para fins de interpretar o alcance da expressão normativa “natureza contínua”, conforme sugerido por Souza Júnior, passa pela necessidade de se entender pela própria existência de uma dúvida razoável a respeito do significado dessas palavras. Todavia, como já explicitado no presente trabalho, a doutrina e a jurisprudência majoritárias não parecem visualizar a existência de dubiedade de sentido apta a invocar o princípio interpretativo em questão.

Pelo contrário, com base na suposta manifestação expressa do legislador, apontam exatamente no sentido de entender a continuidade como substancialmente diversa da não eventualidade celetista, emprestando-lhe interpretações mais rigorosas – e, portanto, desfavoráveis às trabalhadoras<sup>46</sup>. Por conseguinte, firmou-se entendimento de que, para ser considerado como contínuo, o serviço prestado pela trabalhadora doméstica deve ser de grande intensidade semanal, não bastando que seja habitual (que tenha, pela frequência, transformado-se em hábito). No caso dos empregados celetistas, de maneira oposta, “a caracterização da não eventualidade não pode ser obstada pela natureza intermitente da prestação habitual dos serviços”<sup>47</sup>.

Desse modo, tanto a adoção pela Lei n. 5.859/72 da expressão “natureza contínua” dos serviços quanto as construções interpretativas que se seguiram à edição da norma acabaram por criar elemento fático-jurídico de discriminação negativa de parte dessa categoria de trabalhadoras. Durante décadas, as chamadas “diaristas” restaram excluídas do diâmetro protetivo legal por não ostentarem o direito ao reconhecimento do vínculo de emprego, requisito para a fruição das demais garantias.

---

<sup>45</sup> *Ibidem*, p. 19.

<sup>46</sup> SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico**: de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 58.

<sup>47</sup> Por exemplo: TST, RR - 1341-74.2012.5.04.0561, já citado, p. 12.

Apresentar a problemática em torno da peculiaridade terminológica constante do artigo 1º da Lei n. 5.859/72 ao tipificar a figura da empregada doméstica foi o objetivo do presente item, com vistas à reconstrução do cenário normativo, doutrinário e jurisprudencial em que vieram a florescer a EC n. 72/2013 e a LC n. 150/2015. A seguir, será analisado o tratamento dedicado ao elemento fático-jurídico da continuidade por essa lei regulamentadora.

### 2.3 A OPÇÃO DA LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015 E AS POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS PARA A MANUTENÇÃO DA INFORMALIDADE

A Lei Complementar n. 150/2015, regulamentadora dos novos direitos constitucionalmente estendidos à categoria pela EC n. 72/2013, não tardou a elencar, já em seu primeiro artigo, o conceito de empregada doméstica, incluindo no âmbito da norma um critério antes ausente:

[...] aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, **por mais de 2 (dois) dias por semana.** [grifo nosso]

Como se vê, o legislador manteve a expressão “contínua”, vinculando-a, agora, à forma da prestação de serviços, e não mais à natureza destes, como fazia a Lei n. 5.859/72. E foi além: acrescentou, para o reconhecimento do vínculo de emprego doméstico, um critério quantitativo. Assim, a própria definição legal solucionou o debate semântico sobre o requisito da continuidade: para a nova Lei do Trabalho Doméstico (LTD), trabalho contínuo é somente aquele prestado por, no mínimo, três dias por semana.<sup>48</sup>

A solução adotada pelo legislador para a antiga polêmica sobre o sentido da continuidade exigida pela norma especial aproxima-se muito da linha jurisprudencial majoritária do TST, acima já exemplificada, que se posicionava pela existência de um critério de número mínimo de dias de prestação de serviço (mais de três, em geral) para caracterização da relação de emprego doméstica. Ressalte-se que o entendimento da Corte foi firmado em meio a um leque de opções interpretativas oferecidas pela doutrina, optando por filiar-se à tendência majoritária.

---

<sup>48</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico.** 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 41.

O legislador da LC n. 150/2015, tendo à sua frente a oportunidade histórica de ampliar o alcance dos novos direitos assegurados pelo artigo 7º da CF/88, igualmente fez uma opção interpretativa restritiva, vinculada a “um critério meramente quantitativo que menospreza a presença dos demais elementos essenciais configuradores das relações de emprego em geral”, como bem pontua Souza Júnior.<sup>49</sup> Ao fazê-lo, portanto, excluiu de suas disposições protetivas as trabalhadoras que prestam serviços uma ou duas vezes na semana ou ainda com menos frequência (por exemplo, quinzenalmente).

É sabido que esse grande contingente de mulheres denominadas “diaristas” labora conforme os mais diferentes pactos imagináveis, motivo pelo qual, para evitar uma abordagem simplória da questão, pertinente a adoção da classificação sugerida por Souza Júnior, que as diferencia entre “intermitentes” e “ocasionais”. Segundo o doutrinador, são intermitentes aquelas trabalhadoras que “regularmente, em dias definidos pelos respectivos tomadores, prestam serviços às mesmas pessoas, geralmente em serviços que integram a rotina de manutenção da residência”, citando como exemplos o asseio da casa, a lavagem de roupas, o preparo de refeições, o cuidado a crianças e idosos, entre outras necessidades permanentes. Já o ponto diferencial das trabalhadoras ditas ocasionais reside no fato de que estas “trabalham diariamente para tomadores diferentes, não necessariamente repetidos com qualquer frequência”.<sup>50</sup>

Além disso, referido autor aponta que, na tramitação da Proposta de Emenda à Constituição n. 478/2010 na Câmara dos Deputados, mais tarde aprovada como EC n. 72/2013, houve iniciativa no sentido de equiparação de direitos entre empregadas domésticas e trabalhadoras avulsas domésticas. Para tanto, bastaria a inclusão do inciso XXXIV no parágrafo único do artigo 7º da CF/88, a qual foi apoiada pela Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad). Todavia, apesar de constar no primeiro parecer da Comissão Especial destinada à análise da proposta, assinado pela Relatora Deputada Benedita da Silva, o inciso em questão foi retirado do substitutivo posterior sem qualquer justificativa aparente.<sup>51</sup>

---

<sup>49</sup> SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico**: de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 68.

<sup>50</sup> *Ibidem*, p. 65-66.

<sup>51</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda à Constituição n. 478/2010**. Parecer da relatora Deputada Federal Benedita da Silva (PT-RJ), Comissão Especial. Brasília, 04 jul. 2012. Disponível em:

Assim, as trabalhadoras avulsas domésticas (isto é, as diaristas ocasionais) foram excluídas da proteção concedida pela EC n. 72/2013. Não obstante, pontua Souza Júnior que, considerando a “sensível diferença” entre as diaristas intermitentes e as ocasionais:

[...] a exclusão da regra protetora do trabalho ocasional não pode ser interpretada como a exclusão ostensiva de qualquer tutela do regime constitucional dos empregados domésticos em relação aos trabalhadores diaristas intermitentes.<sup>52</sup>

Por conseguinte, ressalta o doutrinador que as diaristas intermitentes poderiam ter sido equiparadas às empregadas domésticas, ou seja, poderiam ter sido abrangidas pela proteção da LC n. 150/2015, caso o legislador optasse por uma interpretação menos excludente, que atribuísse “ao requisito da continuidade algo menos rígido que a noção de cotidianidade”, isto é, “aquilo que ocorre diariamente”<sup>53</sup>.

Não se desconhece, por certo, que construções hermenêuticas nesse sentido foram tradicionalmente atreladas ao regime da legislação anterior. Todavia, o momento da edição da nova LTD representava uma etapa de alteração e inovação normativa, com vistas à garantia de isonomia entre os trabalhadores urbanos, rurais e domésticos, objetivo difundido da alteração constitucional promovida pela EC n. 72/2013, que a nova lei vinha regulamentar.

Ademais, no âmbito internacional, os anos anteriores ao surgimento da nova LTD foram marcados pela adoção da Convenção n. 189/2011, sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Como apontado no prefácio à versão original em espanhol, assinado pelo Diretor-Geral da OIT à época, Juan Somavia, a Convenção n. 189 e a Recomendação n. 201 que a acompanha se “estruturaram sobre a premissa fundamental segundo a qual os trabalhadores domésticos não são ‘serviçais’, nem ‘membros da família’, nem ‘trabalhadores de segunda classe’”.<sup>54</sup>

---

<[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1009462&filename=PRL+2+PEC47810+%3D%3E+PEC+478/2010](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1009462&filename=PRL+2+PEC47810+%3D%3E+PEC+478/2010)>. Acesso em: 12 mai. 2017.

<sup>52</sup> SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico**: de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 66.

<sup>53</sup> *Ibidem*, p. 65-66.

<sup>54</sup> Tradução livre do original: “Estos instrumentos se han estructurado sobre la premissa fundamental según la cual los trabajadores domésticos (o trabajadores del hogar) no son ni «sirvientes», ni «miembros de la familia», ni trabajadores de segunda clase”. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Convenio 189 y Recomendación 201**: un trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Ginebra, 2011, p. 04. Disponível em:

Assim, a Convenção n. 189 da OIT, importante instrumento internacional denunciador das precárias condições de trabalho das empregadas domésticas do mundo, entrou em vigor no plano internacional em 05 de setembro de 2013<sup>55</sup>, mas ainda não foi ratificada pelo Brasil<sup>56</sup>. Apesar disso, mostrou-se pressionadora no sentido da edição de novas leis nacionais protetivas à categoria, trazendo a problemática à discussão pública<sup>57</sup>.

A questão da conceituação normativa da figura da empregada doméstica é abordada já no artigo inaugural da convenção internacional, segundo o qual denomina-se “trabalho doméstico” aquele “executado em ou para um domicílio ou domicílios” (letra “a”) e “trabalhador doméstico” a pessoa “que realiza um trabalho doméstico no marco de uma relação de trabalho” (letra “b”). Ainda, o disposto na letra “c” do artigo 1º elucida que “uma pessoa que executa o trabalho doméstico apenas ocasionalmente ou esporadicamente, sem que este trabalho seja uma ocupação profissional, não é considerada trabalhador doméstico”.<sup>58</sup>

Em comparação ao disposto na LC n. 150/2015, percebe-se que a definição adotada pela Convenção n. 189/OIT mostra-se mais abrangente, pois permite a inclusão também das diaristas residenciais intermitentes, segundo a classificação de Souza Júnior, as quais têm este serviço como sua ocupação profissional habitual e fonte de renda, não sendo relevante o número de dias trabalhados. Nesse sentido, comparando os diplomas normativos, a Oliveira pontuou:

---

<[http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS\\_168267/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_168267/lang--es/index.htm)>. Acesso em: 17 mai. 2017.

<sup>55</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Information System on International Labour Standards**: C189 - Domestic Workers Convention, 2011. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189)>. Acesso em: 20 mai. 2017.

<sup>56</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções não ratificadas**. Escritório no Brasil. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242947/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242947/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 20 mai. 2017

<sup>57</sup> “Como subproduto da Convenção n. 189, que deveria ser ratificada voluntariamente pelos países membros da OIT para sua validação legal, o tema trabalho doméstico foi posto na agenda política do país e passou a ocupar a mídia.” BERNARDINO COSTA, Joaze. Decolonialidade e interseccionalidade emancipadora: a organização política das trabalhadoras domésticas no Brasil. **Revista Sociedade e Estado**. Brasília, v. 30, n. 01, jan/abr. 2015, p. 158. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/se/v30n1/0102-6992-se-30-01-00147.pdf>> Acesso: 17 abr. 2017.

<sup>58</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 189 e Recomendação n. 201 de 2011**: Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, p. 09. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho\\_domestico\\_nota\\_5\\_565\\_739.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_domestico_nota_5_565_739.pdf)>. Acesso em: 27 abr. 2017.



A Convenção 189 exclui do conceito de trabalhador doméstico apenas aquele que não faça desse trabalho sua ocupação profissional habitual; o legislador brasileiro, de forma ampliativa e, desse modo, reducionista de direitos, privou da proteção legal aqueles que fazem do trabalho doméstico sua ocupação habitual, prestando serviços para vários empregadores em uma mesma semana, por meio de relações de trabalho que podem perdurar por anos.<sup>59</sup>

Merece destaque, igualmente, o fato de que a Convenção n. 189 explicita a possibilidade de prestação de serviço em mais de um só domicílio, ponto que não é abordado expressamente pela LC n. 150/2015. Todavia, ressalte-se que não há qualquer previsão na legislação brasileira que impeça a concomitância de vínculos empregatícios, desde que haja compatibilidade horária.<sup>60</sup>

No âmbito do Direito Comparado, Barros sugeria, ainda na vigência do regime da Lei n. 5.859/72, a utilização da legislação argentina, por ser país próximo e também integrante do Mercosul, como “exemplo razoável do que seja contínuo para fins de trabalho doméstico”. Desse modo, com respaldo no artigo 8º da CLT, a autora defendia a harmonização de interpretações quanto a tal requisito da relação de emprego doméstica<sup>61</sup>. À época, estava vigente no ordenamento jurídico argentino o Decreto n. 326/56, em cujo regime não se consideravam empregadas domésticas aquelas que trabalhassem menos de 4 horas ao dia ou menos de 4 dias por semana (artigo 1º)<sup>62</sup>. Note-se que tal entendimento efetivamente se assemelha à construção jurisprudencial brasileira.

Contudo, recentemente, a questão da proteção legal à categoria doméstica esteve em pauta na Argentina, resultando em atualização normativa importante em busca de adequação às disposições da Convenção n. 189 da OIT. Em 2013, a Lei n. 26.844 inaugurou novo regime especial do contrato de trabalho doméstico, caracterizando-o como aquele prestado

---

<sup>59</sup> OLIVEIRA, Nancy Mahra de Medeiros Nicolas. Trabalho doméstico: ainda em busca da igualdade. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v. 5, n. 52, jul. 2016, p. 28. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95453/2016\\_oliveira\\_nancy\\_trabalho\\_domestico.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95453/2016_oliveira_nancy_trabalho_domestico.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 10 abr. 2017.

<sup>60</sup> ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. Diarista: um empregado em busca de vínculo. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Porto Alegre, v. 10, n. 166, mar/2014, p. 87. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/77693>>. Acesso em: 27 abr. 2017.

<sup>61</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 278.

<sup>62</sup> ARGENTINA. Decreto-lei n. 326/56, de 14 de janeiro de 1956. **Información Legislativa**. Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61806/texact.htm>>. Acesso em 12 mai. 2017.

[...] nas casas particulares ou no âmbito da vida familiar e de que não resulte lucro ou benefício econômico direto para o empregador, **seja qual for a quantidade de horas diárias ou de jornadas semanais que ocupem para tais labores.**<sup>63</sup> [grifo nosso]

Evidente que a nova definição legal argentina possui caráter altamente inclusivo em comparação ao regime anterior, uma vez que passou a abranger também as diaristas intermitentes em sua esfera de proteção jurídica trabalhista, outrora excluídas pela exigência de um número mínimo de dias de prestação de serviços. Trata-se de uma alteração normativa que corrige dívida histórica para com estas trabalhadoras e observa as diretrizes da aludida Convenção, retirando da proteção jurídica somente aquelas que exercem o trabalho doméstico de forma efetivamente ocasional, sem habitualidade. Nesse sentido leciona Souza Júnior:

Ao se estabelecer a indiferença da quantidade de horas de serviço [...], só ficariam de fora do diâmetro tutelar da lei portenha os verdadeiros diaristas – os ocasionais. Isso porque a norma cogita de horas diárias ou jornadas semanais, insinuando claramente a necessidade de prestação de serviços periódica, ainda que apenas uma vez por semana.<sup>64</sup>

No Brasil, inegável que a proteção jurídica dedicada às empregadas domésticas sofreu recentes e importantíssimas ampliações, com destaque para a promulgação da EC n. 72/2013, que alterou o parágrafo único do artigo 7º da CF/88. Esta alteração constitucional, aprovada quase 25 anos depois da publicação do texto original, estendeu 16 novas garantias à categoria profissional, e foi permeada pelo espírito de equiparação de direitos com os empregados urbanos e rurais.<sup>65</sup> Parte das novas garantias eram de aplicabilidade imediata, enquanto outras fizeram parte de um rol que aguardava a devida regulamentação (artigo 7º, parágrafo único).

Foi através da aprovação da LC n. 150/2015 que se operou a esperada e ampla regulamentação, responsável, como apontam M. G. Delgado e G. N. Delgado, pela

---

<sup>63</sup> Tradução livre do original: “**ARTICULO 1º** — Ambito de aplicación. La presente ley regirá en todo el territorio de la Nación las relaciones laborales que se entablen con los empleados y empleadas por el trabajo que presten en las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico directo, cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores.” ARGENTINA. Lei 26.844, de 03 de abril de 2013. **Información Legislativa.** Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>>. Acesso em: 27 abr. 2017.

<sup>64</sup> SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico:** de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 67.

<sup>65</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico.** 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 23.

“plenitude do ciclo de institucionalização da cidadania trabalhista para a categoria doméstica”.<sup>66</sup> Com efeito, a regulamentação representou importante etapa do movimento de ampliação de direitos inaugurado com a aprovação da EC n. 72/2013 e, mais remotamente, com a própria CF/88.

Não obstante, o artigo 1º da LTD positivou as construções hermenêuticas restritivas quanto ao sentido do elemento fático-jurídico da continuidade, vinculando-o expressamente a um número mínimo de dias de prestação de serviços. Embora fosse a EC n. 72/2013 permeada pelas noções de igualdade de direitos entre os empregados urbanos, rurais e domésticos, a sua lei regulamentadora repetiu antigo fator discriminatório de uma parcela importante das trabalhadoras residenciais: as diaristas intermitentes. Não houve, como se deu no ordenamento jurídico argentino, uma alteração no entendimento do critério da continuidade capaz de alargar a abrangência da figura normativa da empregada doméstica e abarcar as referidas trabalhadoras.

Ressalte-se que a definição legal da trabalhadora com direito ao reconhecimento do vínculo de emprego delimita quais serão as pessoas protegidas pelas demais garantias da lei. Logo, é de importância abissal. Ademais, como aponta Severo, a relação de emprego é, na nossa ordem constitucional, direito fundamental dos trabalhadores, elencado já no inciso inaugural do artigo 7º da CF/88.<sup>67</sup>

Desse modo, mesmo após a edição de tão importante marco de proteção jurídica da categoria profissional, esta permaneceu fragmentada. De um lado estão as trabalhadoras que possuem o direito ao reconhecimento do vínculo de emprego, e às garantias daí decorrentes; ou seja, as que prestam serviços para a mesma pessoa ou família por três ou mais dias por semana. Do outro lado, à margem do regime jurídico de proteção constitucional, estão todas aquelas que prestam os mesmos serviços até duas vezes por semana, ainda que segundo rígida combinação e sob direta subordinação.

Sobre a necessidade da adoção de um conceito legal que incluísse as trabalhadoras diaristas domésticas no diâmetro tutelar normativo, pertinentes são as colocações de Souto Maior logo após a promulgação da EC n. 72/2013, em especial ao alertar sobre as possíveis implicações da futura regulamentação:

---

<sup>66</sup> *Ibidem*, p. 25.

<sup>67</sup> SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho: compreendendo as relações sociais de trabalho no Brasil[...]**. São Paulo: LTr, 2016, p. 167.

Conferir direitos à empregada doméstica e manter a diarista sem direitos, abrindo espaço à generalização da hipótese, significaria refundar a indignidade do trabalho doméstico, tornando-o ainda mais perverso. Pior, seria tomar como justificativa jurídica para tanto o mesmo documento (a Constituição), que foi alterado, precisamente, para eliminar a injustiça ainda que tardiamente reconhecida. Sem a imposição de uma racionalidade jurídica que vise a garantir a eficácia do projeto institucionalizado pela PEC, a diarista se constituirá na trabalhadora de segunda categoria, gerando o efeito esdrúxulo da preservação da mesma nódoa que fora identificada na Constituição, a tal iniquidade para a qual precisaríamos, então, encontrar uma justificativa ética para com ela conviver.<sup>68</sup>

A propósito, não se pode perder de vista que se está diante de uma categoria profissional com índices altíssimos de informalidade, da qual cerca de 70% das trabalhadoras não possui CTPS assinada, conforme dados de 2014 divulgados pelo IPEA<sup>69</sup>. Nesse contexto, a opção legislativa pela manutenção de um conceito legal de empregada doméstica discriminatório em relação a todas aquelas que laborem menos de três dias na semana abre espaço ao seguimento da informalidade e é, no mínimo, preocupante. Souto Maior vai além: apontando a diarista como a própria representação da precarização do trabalho doméstico, denuncia que a manutenção do conceito legal excludente, o qual considera “uma construção bastante artificial”, representa uma “incoerência racionalmente insuperável e moralmente insuportável”.<sup>70</sup> Por fim, quanto aos efeitos de uma futura regulamentação da EC n. 72/2013 que não viesse a incluir as trabalhadoras diaristas, o doutrinador assim concluiu à época:

A preocupação da alteração constitucional foi a de levar ao trabalho doméstico a eficácia dos direitos trabalhistas [...] e se considerarmos juridicamente válida a substituição da empregada doméstica pela diarista sem direitos, o efeito será o de ampliar a ineficácia desses mesmos direitos no ambiente doméstico, até porque para obter a mesma quantidade de serviços, em menos dias, o contratante acabará exigindo da diarista uma jornada de trabalho sem qualquer limite e esta, a diarista, premida pela necessidade de ganho, não só aceitará essa condição, como se verá forçada a se integrar a uma multiplicidade de vínculos, todos eles sem o respeito aos direitos em

<sup>68</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Domésticas: a luta continua**. Disponível em: <<http://www.viomundo.com.br/voce-escreve/jorge-souto-maior-domesticas-a-luta-continua.html>>. Acesso em: 12 abr. 2017

<sup>69</sup> INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Nota Técnica n. 24: **Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014**. Brasília, mar/2016, p. 17-18. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota\\_tecnica/160309\\_nt\\_24\\_mulher\\_trabalho\\_marco\\_2016.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf)>. Acesso em: 13 mai. 2017.

<sup>70</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Domésticas: a luta continua**. Disponível em: <<http://www.viomundo.com.br/voce-escreve/jorge-souto-maior-domesticas-a-luta-continua.html>>. Acesso em: 12 abr. 2017

questão, e ainda terá de se integrar à lógica liberal da concorrência pelos postos de trabalho oferecidos [...].<sup>71</sup>

Igualmente após a promulgação da EC n. 72/2013, no período em que aguardada a edição de lei regulamentadora, Almeida e Severo denunciaram que a prática jurídica “tem demonstrado uma tolerância injustificável com a criação dessa figura anômala da ‘diarista’”, deixada à margem da proteção “dos poucos direitos trabalhistas que já eram reconhecidos aos domésticos”.<sup>72</sup> Nesse contexto, concluem:

Somente reconhecendo aos “diaristas” o direito ao vínculo de emprego que agora também por força constitucional lhes assiste, é que poderemos, a um só tempo, resgatar os trabalhadores “pendurados na informalidade” e garantir o efetivo cumprimento dos direitos estendidos aos empregados domésticos. Se tais direitos encarecem as despesas do lar, são muito mais caros aos trabalhadores que [...] deixam de cuidar de sua casa e de sua família para cuidar da casa e da família do patrão.<sup>73</sup>

Não obstante a existência de alertas como esses, a LC n. 150/2015, aprovada cerca de um ano e meio depois, consagrou, em grande parte, o entendimento sobre o requisito da continuidade que fora dominante durante a vigência da lei anterior. O legislador optou por expressamente adotar o critério do número mínimo de dias de prestação de serviço, o qual fora construído pela doutrina e pela jurisprudência em um cenário normativo em que o trabalho doméstico era tratado como de segunda classe, excluído do alcance de garantias básicas reconhecidas aos demais trabalhadores. Todavia, tal conceito restritivo da figura da empregada doméstica não parece se compatibilizar com a lógica de equiparação de direitos que, ao menos em teoria, perpassa a alteração constitucional e a sua regulamentação. Frente à inocorrência de uma revisão da definição legal, as comemoradas inovações protetivas da nova LTD esbarram na sua aplicabilidade restrita apenas a parte do contingente de trabalhadoras domésticas do país.

No tocante às consequências da definição adotada pela nova LTD para a manutenção da precarização do trabalho das diaristas intermitentes domésticas, observa Oliveira que:

---

<sup>71</sup> *Ibidem*.

<sup>72</sup> ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. Diarista: um empregado em busca de vínculo. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Porto Alegre, v. 10, n. 166, mar/2014, p. 87. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/77693>>. Acesso em: 27 abr. 2017.

<sup>73</sup> *Ibidem*, p. 88.

Ao sacramentar o entendimento de que trabalhador doméstico é aquele que presta serviços para um mesmo empregador mais de duas vezes por semana, o legislador ordinário contribui para que grande parcela desses trabalhadores seja empurrada para a informalidade, conferindo-lhe um status de trabalhador autônomo que serve unicamente para precarizar seu trabalho e retirar-lhe a possibilidade de formalização do contrato, de proteção contra a incapacidade laboral e de aposentadoria.<sup>74</sup>

Assim, embora em muito ampliadora da proteção jurídica da categoria doméstica, a nova lei regulamentadora consagrou, em suas disposições, discriminação negativa antiga quanto ao alcance de sua tutela<sup>75</sup>, deflagrada pela adoção da expressão “natureza contínua” pela Lei n. 5.859/72 e validada pela doutrina e jurisprudência. Quando da elaboração da nova norma regente do emprego doméstico no país, desperdiçou-se oportuna ocasião de realizar uma revisão das construções interpretativas acerca desta relação de trabalho e de seus componentes, adequando-se aos ditames constitucionais e recomendações internacionais sobre a temática – como o fez o legislador argentino, por exemplo. Ademais, como apontou Oliveira, foi perdida “oportunidade histórica única de resgate da categoria dos trabalhadores domésticos”, o que

[...] revela a manutenção da lógica do servilismo na sociedade brasileira, relegando à total desproteção legislativa parcela significativa da força de trabalho doméstica, reafirmando desigualdades que encerram questões de gênero, de raça e de classe.<sup>76</sup>

Não bastasse o já exposto, Souza Júnior leciona que a adoção do critério meramente quantitativo pela LTD não só atua restringindo direitos como também apresenta relação de incongruência com outra figura chancelada pelo diploma legal. O seu artigo 3º define o trabalho em regime de tempo parcial, considerado aquele “cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais”. Além disso, o §3º do

<sup>74</sup> OLIVEIRA, Nancy Mahra de Medeiros Nicolas. Trabalho doméstico: ainda em busca da igualdade. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v. 5, n. 52, jul. 2016, p. 28. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95453/2016\\_oliveira\\_nancy\\_trabalho\\_domestico.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95453/2016_oliveira_nancy_trabalho_domestico.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 10 abr. 2017.

<sup>75</sup> SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico**: de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 68.

<sup>76</sup> OLIVEIRA, Nancy Mahra de Medeiros Nicolas. **Trabalho doméstico: ainda em busca da igualdade**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Curitiba, v. 5, n. 52, jul. 2016, p. 28-29. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95453/2016\\_oliveira\\_nancy\\_trabalho\\_domestico.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95453/2016_oliveira_nancy_trabalho_domestico.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 10 abr. 2017.

referido artigo disciplina o direito a férias anuais remuneradas dos empregados sujeitos a este regime, estipulando-as, no inciso IV, em “8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas”. Assim, o diploma legal regulamentador dos direitos da categoria reconhece a possibilidade de configuração de um contrato de emprego doméstico em regime de tempo parcial com carga horária reduzida, inclusive igual ou inferior a 5 horas por semana.<sup>77</sup>

Tal disposição causa estranheza se comparada ao fato de que, concomitantemente, a lei rejeita de maneira expressa a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício quando a prestação de serviços se dá em menos de três dias da semana. Dessa forma, é possível imaginar, por exemplo, a seguinte e inusitada situação: se uma trabalhadora labora cinco horas semanais repartidas em três dias (ou seja, menos de duas horas diárias), poderá ter configurado o liame empregatício por regime de tempo parcial (desde que presentes, é claro, os demais elementos fático-jurídicos), ao passo que outra trabalhadora, prestando o serviço por 16 horas semanais, divididos em somente dois dias, será considerada autônoma e não empregada doméstica, carecendo, portanto, da tutela legal.<sup>78</sup>

A partir de tal situação de incongruência, é possível afirmar que, para a ótica da LC n. 150/2015, a qual adotou um critério meramente quantitativo na parte final do seu artigo 1º, mais relevante para a proteção jurídica é a frequência da prestação de serviços dentro da semana do que a quantidade de horas efetivamente trabalhadas.

Em suma, a LC n. 150/2015 solucionou o debate semântico sobre o requisito da continuidade com a inclusão de mais um critério para a caracterização do vínculo empregatício: o serviço deve ser prestado por, no mínimo, três dias semanais. Ao fazê-lo, o legislador acolheu a linha jurisprudencial e doutrinária majoritária quanto à definição legal constante da Lei n. 5.859/72. Apesar da promessa de igualdade de direitos que representou a aprovação da EC n. 72/2013, a referida leitura quanto ao sentido da continuidade não foi superada a fim de se adequar às atuais formas de compreender o emprego doméstico e de permitir que a equiparação protetiva se tornasse uma realidade para uma parcela significativamente maior de trabalhadoras. Pelo contrário, permaneceram excluídas de qualquer tutela jurídica todas aquelas que prestam serviços menos de três vezes na semana.

---

<sup>77</sup> SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico**: de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 68.

<sup>78</sup> *Ibidem*, p. 68.

Uma vez demonstrado que os direitos constitucionalmente assegurados às trabalhadoras domésticas possuem aplicabilidade restrita a apenas parte dessa categoria, o estudo dedicar-se-á, na sequência, às garantias estendidas às empregadas efetivamente abarcadas pela proteção da LC n. 150/2015, com ênfase nos institutos que apresentam divergências em comparação ao regramento aplicável aos trabalhadores não-domésticos.



### **3 A REGULAMENTAÇÃO DOS DIREITOS DA CATEGORIA PELA LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015 EM COMPARAÇÃO À TUTELA PROTETIVA APLICÁVEL AO TRABALHADORES NÃO-DOMÉSTICOS**

Instigado pelos discursos que exaltam a equiparação de direitos assegurada às empregadas domésticas pela Emenda Constitucional n. 72/2013, o presente capítulo debruçar-se-á sobre a regulamentação operada pela Lei Complementar n. 150/2015 a fim de analisar qual o efetivo alcance dessa isonomia. Logo, dar-se-á especial enfoque às garantias que, sob o pano de fundo comparativo das disposições legais (CLT e eventuais outras leis federais) e jurisprudenciais aplicáveis à relação de emprego não-doméstica, ostentam peculiaridades e/ou flexibilizações. Não se desconhece, é claro, que a categoria apresenta especificidades em comparação aos empregados urbanos e rurais, todavia, no novo cenário constitucional pós 2013, essas não podem mais ser invocadas para restringir direitos assegurados na própria norma máxima do ordenamento jurídico.

Com essa investigação, portanto, objetiva-se auxiliar o estudo da paradigmática Lei do Trabalho Doméstico (LTD), contribuindo com um olhar atento à subsistência de desigualdades silenciosas, vivenciadas no interior de inúmeras residências, numa tentativa de evitar que venham a ser encobertas por um manto de alegada igualdade que não mais se discute. Em que pese algumas possam parecer pequenas frente à ampliação de direitos trabalhistas e previdenciários de que se beneficiou a categoria, essas diferenciações normativas não podem ser ignoradas pelos intérpretes que buscam garantir às empregadas domésticas a cidadania plena a que agora têm direito pela CF/88. Assim, busca-se possibilitar questionamentos quanto à efetiva equiparação de direitos para que, na nova ordem constitucional, não se mantenha a discriminação negativa, velada ou não, que cerca essas trabalhadoras há mais de um século.

#### **3.1 DA JORNADA DE TRABALHO**

As alterações legislativas recentes estenderam importantes garantias às trabalhadoras domésticas no que tange à jornada de trabalho, a qual não recebia qualquer proteção até 2013. Foi somente com a EC n. 72/2013 que as empregadas residenciais passaram a ter direito ao limite constitucional de 8 horas diárias e 44

semanais de trabalho, assim como às horas extras com adicional de no mínimo 50% (CF/88, artigo 7º, incisos XIII e XVI e parágrafo único; regulamentado pela LTD, artigo 2º, *caput* e §1º).

Todavia, a análise do texto legal da LC n. 150/2015 revela que, apesar da promessa de equiparação de direitos vinculada à edição da EC n. 72/2013, subsistem algumas diferenças no tocante à proteção do regime da jornada de trabalho da empregada doméstica em comparação aos demais empregados alcançados pela CLT. A seguir, serão abordadas algumas dessas diferenças consideradas mais relevantes.

### **3.1.1 Regime de compensação horária na modalidade banco de horas anual doméstico mediante simples acordo escrito e sem limitação de jornada**

A LC n. 150/2015 admitiu expressamente a compensação da prorrogação horária no âmbito do trabalho doméstico, “mediante acordo escrito entre empregador e empregado” (artigo 2º, §4º). Na existência dessa combinação, o excesso de jornada de um dia poderá ser compensado com a redução horária em outro, sem que seja devido o adicional de horas extras. Além disso, observe-se a minuciosa disciplina do parágrafo §5º do artigo 2º da LTD:

§ 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.

Da análise do texto legal, pode-se extrair a regra de que as primeiras quarenta horas extraordinárias prestadas pela trabalhadora, se não compensadas dentro do próprio mês, devem ser remuneradas com o respectivo adicional de 50%. Por sua vez, somente as horas que ultrapassarem esse limite é que poderão<sup>79</sup> ser incluídas no

---

<sup>79</sup> “[...] não haverá nenhum problema jurídico se o empregador preferir pagar todas as horas extras realizadas no mês, pois tal postura traduzirá conduta sem nenhuma lesividade ao empregado e com proveito econômico imediato maior para este (CLT, art. 444)”. SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de.

banco de horas doméstico (artigo 2º, §5º, III)<sup>80</sup>. Percebe-se que diante da extrapolação da jornada, a LC n. 150/2015 determina que deve ser priorizada a compensação mensal ou o pagamento com o devido adicional, pelo menos até o patamar estabelecido, impedindo, assim, que todas as horas excedentes sejam destinadas à compensação anual.

Além dessa primeira especificidade do banco de horas doméstico, o instituto previsto pela LTD diverge da modalidade aplicável às demais categorias de trabalhadores por, pelo menos, mais duas razões. Primeiramente, como observa Souza Júnior, a lei regulamentadora permitiu a instituição dessa modalidade anual mediante simples acordo escrito entre empregador e empregada doméstica, em contraposição ao que se aplica aos demais trabalhadores. Para a validade desse pacto de compensação horária no âmbito não doméstico, a CLT e a jurisprudência sumulada do TST exigem a celebração de acordo ou convenção coletiva (art. 59, §2º, CLT<sup>81</sup> e Súmula 85, V, do TST<sup>82</sup>), sendo necessária a intervenção de no mínimo um sindicato na negociação.<sup>83</sup>

O regime celetista define, ademais, o “limite máximo de dez horas diárias” de trabalho tanto na simples hipótese de jornada extraordinária quanto na compensação através do banco de horas anual (art. 59, *caput*, e §2º da CLT). Pelo contrário,

---

**O novo direito do trabalho doméstico:** de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 149.

<sup>80</sup> “[...] pela interpretação sistemática dos incisos que disciplinam o § 5.º, revela-se que as horas em prorrogação de um mês poderão ser compensadas por folgas ou redução da jornada dentro do próprio mês e, caso não sejam compensadas na íntegra dentro do módulo mensal, as primeiras 40 horas necessariamente deverão ser pagas como extraordinárias e as que sobejem a este patamar, ou seja, da 41ª hora extra em diante, poderão ser compensadas no prazo de 1 ano (como num banco de horas)”. ARAÚJO, André Eduardo Dorster. LC 150/2015: Novo paradigma de proteção ao trabalhador doméstico. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, v. 169, n. 42, mai-jun. 2016, p. 139-165, p. 148. Disponível em:

<[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/93796/2016\\_araujo\\_andre\\_novo\\_paradigma.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/93796/2016_araujo_andre_novo_paradigma.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 07 jun. 2017.

<sup>81</sup> “Art. 59, § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias”. BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Planalto**. 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: 25 mai. 2017.

<sup>82</sup> “Súmula nº 85 do TST. COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item VI) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016 [...] V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva”. BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula n. 85. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html#SUM-85](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85)>.

Acesso em: 25 mai. 2017.

<sup>83</sup> SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico:** de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 149.

semelhante proteção não consta na LTD em relação a nenhuma das duas situações (artigo 2º, *caput* e §5º, inciso III).

A propósito, escrevem M. G. Delgado e G. N. Delgado que não são aplicáveis aos vínculos de emprego doméstico as restrições previstas na CLT quanto à duração da jornada de trabalho, “em virtude da normatividade especial existente para a categoria”<sup>84</sup>. Em sentido oposto, Silva defende que “de plano, identifica-se uma omissão na redação do art. 2º, qual seja, a limitação ao número de horas que podem ser prorrogadas num dia”<sup>85</sup>. Diante disso, defende a invocação subsidiária da CLT:

O bom senso exige, então, que se acione o disposto no art. 19 da LC 150/2015 e se aplique subsidiariamente a CLT: não há violação alguma às peculiaridades do trabalho doméstico nem se esvazia o conteúdo do art. 2.º da LC 150; apenas se limitam as horas prorrogadas a duas por dia, tal como consta do art. 59 da CLT, aplicado para trabalhadores urbanos e rurais.<sup>86</sup>

De qualquer forma, tem-se que a LC n. 150/2015 divergiu das disposições aplicáveis às demais categorias ao estabelecer o banco de horas doméstico, pelo menos em alguns aspectos. Foi introduzida, assim, uma modalidade anual de compensação que se submete a “regime bem menos rígido” em comparação àquele estendido aos trabalhadores urbanos e rurais, como bem observou Souza Júnior.<sup>87</sup>

### **3.1.2 Regime de jornada especial 12x36 estabelecido por acordo bilateral escrito, com possibilidade de compensação de feriados e de indenização de intervalos e sem direito à prorrogação do horário noturno**

Ainda no âmbito da duração da jornada de trabalho, a legislação regulamentadora do emprego doméstico permite a estipulação do regime especial 12x36 (12 horas de trabalho e 36 horas de descanso) por meio de simples acordo individual escrito entre empregado e empregador, conforme previsão do art. 10, *caput*:

<sup>84</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 100.

<sup>85</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. Obscuridades da LC 150/2015. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v. 5, n. 52, jul. 2016, jul. 2016, p. 51-66, p. 52. Disponível em:

<[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95434/2016\\_silva\\_homero\\_obscuridade\\_lc150.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95434/2016_silva_homero_obscuridade_lc150.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 10 jun. 2017.

<sup>86</sup> SILVA, *loc. cit.*

<sup>87</sup> SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico**: de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 148-149.

Art. 10. É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

A existência dessa jornada especial, que não está prevista na CLT, já foi validada pela jurisprudência do TST de maneira excepcional e com algumas restrições.<sup>88</sup> Nos termos da Súmula 444 dessa Corte, deve ser “prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho”.<sup>89</sup> Portanto, como destacam M. G. Delgado e G. N. Delgado, em qualquer outra relação de emprego que não seja doméstica, o regime especial de 12 horas de trabalho seguidas por 36 horas de descanso não pode ser fixado por acordo escrito individual, necessitando de previsão legal ou instrumento coletivo.<sup>90</sup>

Além disso, da leitura da parte final do art. 10 extrai-se a possibilidade de indenização dos intervalos para repouso e alimentação, o que indica que, na ótica da nova LTD, não há exigência de concessão efetiva dos repouso intrajornada no caso dessa duração especial do trabalho. Disposição nesse sentido é preocupante, pois os intervalos são fixados como medida de saúde e segurança do trabalho, tendo a legislação concernente, como aponta Delgado, “caráter de normas de saúde pública”<sup>91</sup>. Ademais, tais diretrizes legais merecem especial atenção no caso de uma jornada de trabalho tão longa e desgastante, que pode vir a totalizar, com a compensação dos intervalos para repouso e alimentação, 12 horas efetivamente ininterruptas de trabalho.

Não bastassem essas flexibilizações, a LC n. 150/2015 também estabeleceu que a remuneração do regime especial de jornada 12x36 “abrange os pagamentos

---

<sup>88</sup> Nesse sentido: LEITE, Carlos Henrique Bezerra; LEITE, Laís Durval; LEITE, Leticia Durval. **A nova lei do Trabalho Doméstico**: comentários à Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 70.

<sup>89</sup> “Súmula nº 444 do TST: JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas”. BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula n. 444. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-444](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444)>. Acesso em: 29 abr. 2017.

<sup>90</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 112.

<sup>91</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª ed. São Paulo: Ltr, 2013, p. 963.

devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados” (art. 10, §1º). Mais uma vez, a norma contrariou o disposto na supracitada Súmula 444 do TST, que permite a compensação do repouso semanal mas assegura expressamente a remuneração em dobro dos feriados. Como observa Araújo, “a lei restringe o espectro de proteção destinado ao doméstico ao tratar do tema”. Nesse sentido, prossegue o autor:

No nosso sentir, neste aspecto, a Lei criou um discrimen indevido e equivocado, já que a escala em questão não compensa os feriados, mas tão somente gera uma distinta divisão das horas de trabalho ao longo do módulo semanal e mensal. Compensa-se, de fato, os DSR e as horas em prorrogação, não os feriados.<sup>92</sup>

Sobre as compensações determinadas pela LTD, Souza Júnior pontua que a norma “considera que o trabalho doméstico é daqueles em que o trabalho aos domingos e feriados, nas escalas de 12x36, é permanentemente autorizado”. Para o doutrinador, essa postura, além de contrariar o entendimento jurisprudencial dominante, também fragiliza “o direito constitucional ao repouso semanal remunerado preferencialmente aos domingos e o direito infraconstitucional de repouso em feriados.<sup>93</sup> E tudo isso, como também destaca Oliveira, “sem qualquer justificativa ou concessão de vantagem pela supressão de direito constitucionalmente garantido”.<sup>94</sup>

Por fim, a redação do §1º do art. 10 da LTD ainda determina que a remuneração relativa ao regime especial 12x36 compensará eventuais situações de prorrogação do trabalho noturno. M. G. Delgado e G. N. Delgado elucidam que é garantido aos empregados submetidos ao regime celetista o direito “à prorrogação do adicional noturno pelo restante da jornada estendida após às 5 horas da madrugada”, conforme previsão do art. 73, §5º, da CLT.<sup>95</sup> Em sentido oposto, a LC n. 150/2015 eliminou a possibilidade de remuneração adicional por tais prorrogações na hipótese de jornada

---

<sup>92</sup> ARAÚJO, André Eduardo Dorster. LC 150/2015: Novo paradigma de proteção ao trabalhador doméstico. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, v. 169, n. 42, mai-jun. 2016, p. 139-165, p. 151. Disponível em:

<[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/93796/2016\\_araujo\\_andre\\_novo\\_paradigma.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/93796/2016_araujo_andre_novo_paradigma.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 07 jun. 2017.

<sup>93</sup> SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico**: de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 151.

<sup>94</sup> OLIVEIRA, Nancy Mahra de Medeiros Nicolas. Trabalho doméstico: ainda em busca da igualdade. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v. 5, n. 52, jul. 2016, p. 30. Disponível em:

<[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95453/2016\\_oliveira\\_nancy\\_trabalho\\_domestico.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95453/2016_oliveira_nancy_trabalho_domestico.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 09 jun. 2017.

<sup>95</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 112.

12x36 das empregadas domésticas, determinando a sua compensação pelos valores recebidos. Ao fazê-lo, esse diploma legal não só divergiu da tutela protetiva prevista pela CLT como também contrariou posicionamento do TST sobre o assunto, explicitado na Orientação Jurisprudencial nº 388 da SDI-1, segundo a qual

O empregado submetido à jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, que compreenda a totalidade do período noturno, tem direito ao adicional noturno, relativo às horas trabalhadas após as 5 horas da manhã.<sup>96</sup>

Diante do tratamento dedicado pela LC n. 150/2015 à modalidade especial de jornada de trabalho de 12x36, concluem M. G. Delgado e G. N. Delgado que

[...] com essa abrangência e compensações determinadas, o preceito doméstico elimina algumas vantagens preservadas para os plantonistas de regimes similares situados fora do âmbito doméstico da relação de emprego.<sup>97</sup>

Como se demonstrou acima, a nova lei regulamentadora do emprego doméstico estabelece a desnecessidade de intervenção sindical para a estipulação desses dois importantes institutos quanto à jornada de trabalho: o regime de compensação horária mediante banco de horas anual e a modalidade de jornada especial 12x36. A propósito, poder-se-ia justificar a opção do legislador através do cenário da organização sindical da categoria, que, ainda muito incipiente, impossibilitaria a efetivação de acordos e convenções coletivas.

Com efeito, segundo dados disponibilizados pelo IBGE em 2011, apenas 2% das trabalhadoras domésticas eram filiadas a algum sindicato reconhecido e registrado como tal (cerca de 134 mil mulheres).<sup>98</sup> Tão ínfima participação da categoria decorre de uma série de dificuldades historicamente enfrentadas pelos

---

<sup>96</sup> BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Orientação Jurisprudencial n. 388 da Sessão de Dissídios Individuais I. Disponível em: <[www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_381.html#TEMA388](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_381.html#TEMA388)>. Acesso em: 05 jun. 2017.

<sup>97</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 112.

<sup>98</sup> PINHEIRO, Luana; FONTOURA, Natália; PEDROSA, Cláudia. Situação das trabalhadoras domésticas no país. In: CASTRO, Jorge Abrahão de (Org.); ARAÚJO, Herton Ellery (Org.). **Situação social brasileira: monitoramento das condições de vida 2**. Brasília: IPEA, 2012, p. 93-123, p. 95. Disponível em: <[www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=15429](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=15429)>. Acesso em: 17 abr. 2017.

sindicatos, começando pelo alto grau isolamento<sup>99</sup> das trabalhadoras, que, muitas vezes, trabalham sozinhas na residência.

Sobre o tema, Cassar relata que, anteriormente à EC n. 72/2013, o sindicato das trabalhadoras domésticas “equiparava-se a uma associação”, pois “não tinha legitimação sindical, portanto, não podia cobrar contribuição sindical, não podia efetuar negociação coletiva”.<sup>100</sup> Igualmente destacando a ausência de sustentação econômica dos sindicatos da categoria doméstica, Paese escreve:

A grande maioria dos sindicatos de trabalhadores domésticos existentes no Brasil, em número pouco significativo, encontra-se totalmente desestruturada por conta da absoluta ausência de condições e meios para o desempenho de suas atividades essenciais. Isso porque nunca lhes foi garantida a sustentação financeira, nos moldes das demais entidades sindicais, que contam não somente com a arrecadação da contribuição sindical obrigatória, mas também com contribuições definidas pela categoria profissional em assembleia (contribuição confederativa e contribuição assistencial ou negocial).<sup>101</sup>

Não obstante, a LC n. 150/2015 silenciou quanto a esse aspecto. Aliás, destaca Souza Júnior que o Projeto de Lei do Senado n. 224/2013, do qual a lei resultou, continha, inicialmente, a dispensa expressa do recolhimento da contribuição sindical por empregadas e empregadores domésticos.<sup>102</sup> A exclusão desse artigo na versão final aprovada, somada ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho no âmbito doméstico pela EC n. 72/2013, permite compreender, como aponta o autor, que “passa a ser inevitável a cobrança das contribuições sindicais em favor das categorias patronais e profissionais”. No entanto, como não foi acrescentado nenhum dispositivo estabelecendo a forma de recolhimento desses valores, criou-se situação de “anomia” que levanta uma série de questões.<sup>103</sup>

<sup>99</sup> BERNARDINO-COSTA, Joaze. Decolonialidade e interseccionalidade emancipadora: a organização política das trabalhadoras domésticas no Brasil. **Revista Sociedade e Estado**. Brasília, v. 30, n. 1, jan-abr. 2015, p. 147-163, p. 155. Disponível em: <[www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-69922015000100147](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922015000100147)>. Acesso em: 29 abr. 2017.

<sup>100</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2014, p. 382.

<sup>101</sup> PAESE, Raquel. O Trabalho Doméstico e os desafios da sindicalização. **Revista Themis Gênero e Justiça: Trabalhadoras Domésticas, construindo igualdade no Brasil**. Porto Alegre, v. 4, n. 4, jun. 2015, p. 55-63, p. 57-58. Disponível em: <<http://themis.org.br/wp-content/uploads/2015/12/REVISTA-THEMIS.pdf>>. Acesso em: 26 abr. 2017.

<sup>102</sup> “Art. 45. O empregador e o empregado domésticos são isentos do pagamento da contribuição sindical (imposto sindical) prevista no Capítulo III do Título V da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943”. BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado n. 224/2013**. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4214563&disposition=inline>>. Acesso em: 02 jun. 2017

<sup>103</sup> Nessa situação, propõe o autor: “Não desempenhando atividade econômica, sugere-se o recolhimento da contribuição sindical patronal mínima estipulada (CLT, art. 580, §3º), a ser efetuado no



Outra dificuldade enfrentada reside na formação de sindicatos patronais domésticos. Inegável que se trata de um contingente numeroso de empregadores com pouco ou nada em comum além de serem tomadores de serviço doméstico, o que representa dificuldades de coesão.<sup>104</sup> Além disso, esses não estariam abarcados pela tradicional noção de categoria, como escreve Souza Júnior:

Evidentemente, considerado o modelo sindical clássico brasileiro, que tem na simetria entre categoria profissional e categoria econômica um de seus pilares, há dificuldades a serem superadas. Afinal, os empregadores domésticos, à luz da tradicional organização sindical nacional, não compõem uma categoria – e muito menos uma categoria econômica eis que, enquanto empregadores domésticos, lhes é ontologicamente avessa a realização de atividade econômica.<sup>105</sup>

A propósito, Martinez já afirmava, anteriormente à modificação constitucional, que aos sindicatos de empregadas domésticas “falta-lhes opositor em eventual diálogo sindical, uma vez que seus empregadores não constituem, por motivos óbvios, categoria econômica”.<sup>106</sup> No mesmo sentido, Silva defende que as trabalhadoras residenciais “jamais conhecerão o sindicato patronal, por absoluta falta de atividade econômica ou produtiva”, o que, segundo o autor, não as priva do direito à própria sindicalização.<sup>107</sup> Ainda, Arouca partilha de opinião semelhante, porém menos incisiva, ao declarar como “duvidosa” a eventual “aglutinação de pessoas ou famílias que se valem do trabalho doméstico para formar uma associação de classe enquanto empregadores de serviços no âmbito de suas residências [...]”.<sup>108</sup>

De qualquer modo, não se pode perder de vista que a alteração promovida pela EC n. 72/2013 garantiu às empregadas domésticas o direito ao reconhecimento de acordos e convenções coletivas, incluindo no rol do parágrafo único do artigo 7º da

---

mês de janeiro de cada ano (CLT, art. 587). Já a contribuição sindical obreira equivale a um dia de trabalho a ser deduzido do salário de março a cada ano e recolhido até 30 de abril de cada ano (CLT, arts. 580, I, e 583)”. SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico: de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 192.

<sup>104</sup> Nesse sentido: PASSOS, Edésio; PASSOS, André Franco de Oliveira. O Trabalho Doméstico e a Emenda Constitucional 72. Resgate, igualdade, perdão, responsabilidade. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v. 2, n. 17, abr. 2013, p. 123. Disponível em: < <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/96966>>. Acesso em: 04 jun. 2017.

<sup>105</sup> SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico: de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 190.

<sup>106</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 695.

<sup>107</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012, p. 69.

<sup>108</sup> AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 172.

CF/88 o inciso XXVI do mesmo dispositivo. Para fins de dar efetividade a essa garantia constitucional, considerando as dificuldades supra apresentadas quanto aos sindicatos de empregadores domésticos, Souza Júnior vislumbra duas opções que podem ser adotadas:

[...] (i) a flexibilização do conceito de categoria econômica para uma acepção mais eclética de categoria patronal (algo que, diga-se de passagem, não é inédito, pois já convivíamos com categorias de empregadores não empresários como as associações de diversas espécies e fins, as igrejas, os clubes e as instituições filantrópicas, por exemplo); ou (ii) a superação, no caso particular das relações empregatícias domésticas, da obrigatoriedade da participação dos sindicatos patronais, autorizando que outras entidades representativas possam cumprir tal papel.<sup>109</sup>

Para Assumpção, a segunda alternativa – conferir poderes para outros entes de representação que não os sindicatos – é apontada como a mais viável, apesar da necessidade de uma nova emenda constitucional para tanto:

Por outro lado, a que categoria econômica (CLT, art. 511) pertenceria o empregador doméstico? Se a estratificação categorial configura a estrutura tripódica do sistema sindical brasileiro (ao lado da unicidade sindical e da contribuição sindical compulsória), como se poderia conceber a existência de uma “categoria econômica” representativa dos empregadores domésticos, uma vez que tal relação não reproduz uma relação de domínio do capital sobre o trabalho? A saída poderia ser o empoderamento das associações de empregados e empregadores domésticos, ao nível em que os sindicatos estão hoje; mas isso dependeria de outra emenda constitucional, a fim de se alterar o art. 8º da CRFB.<sup>110</sup>

Pelo contrário, Souza Júnior entende como “juridicamente mais defensável” a primeira possibilidade. Para o autor, flexibilizar o conceito de categoria econômica a fim de abarcar também os empregadores domésticos é uma opção que se harmoniza com o papel central dos sindicatos, cuja participação, conforme o próprio texto constitucional, é indispensável à negociação coletiva (artigo 8º, VI, CF/88). Assim, conclui o doutrinador que “a alteração constitucional força a revisão da estrutura sindical concebida no plano normativo infraconstitucional”.<sup>111</sup>

<sup>109</sup> SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico**: de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 190-191.

<sup>110</sup> ASSUMPÇÃO, Luiz Felipe Monsore de. A EC nº 72 e as transformações do trabalho doméstico no Brasil: o paradigma celetista e o problema da fixação e controle da jornada de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, v. 79, n. 4, out-dez. 2013, p. 125-126. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/55990>>. Acesso em: 06 jun. 2017.

<sup>111</sup> SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico**: de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 191.

Evidente, portanto, que a sindicalização de empregadas e empregadores domésticos enfrenta empecilhos. Esses terão de ser superados a fim de que se torne efetivo o direito constitucional ao reconhecimento das negociações coletivas, estendido somente em 2013 à categoria. Todavia, a regulamentadora LC n. 150/2015, ao não garantir aos sindicatos o caráter de atores essenciais à instrumentalização de determinados ajustes e acordos, como na hipótese do banco de horas e da jornada especial 12x36, mais ainda os enfraquece. Nesse sentido, escreve Oliveira:

Ao permitir a redução de direitos garantidos aos demais trabalhadores, sem a necessária assistência sindical, a LC 150/15, a um só tempo, suprime direitos constitucionalmente garantidos e frustra qualquer forma de articulação coletiva da categoria por meio de normas coletivas, impossibilitando, dessa forma, a emancipação dos trabalhadores domésticos.<sup>112</sup>

Por um lado, submeter à negociação coletiva a adoção de determinados institutos relativos à jornada de trabalho pode vir a engessar, num primeiro momento, a efetiva aplicabilidade desses, considerando as dificuldades apresentadas. Por outro, no entanto, certamente estimularia o interesse na participação sindical e na elaboração de justificativas jurídicas para a criação de sindicatos patronais, por exemplo.

Contudo, o caminho escolhido pela LC n. 150/2015 foi diverso, optando por flexibilizar a adoção do banco de horas e da jornada 12x36, permitindo, para tanto, mero ajuste escrito entre empregador e empregada. Somando-se a isso a ausência de previsão sobre a contribuição sindical, seus valores e sua forma de recolhimento, a organização coletiva da categoria parece ter ainda muitos desafios em seu percurso.

### **3.1.3 Contrato de trabalho em regime de tempo parcial com possibilidade de prestação de horas extraordinárias**

O regime de tempo parcial doméstico foi disciplinado pelo artigo 3º da LC n. 150/2015, assim considerado “aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais”, devendo sua remuneração ser “proporcional a sua jornada, em

---

<sup>112</sup> OLIVEIRA, Nancy Mahra de Medeiros Nicolas. Trabalho doméstico: ainda em busca da igualdade. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v. 5, n. 52, jul. 2016, p. 30. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95453/2016\\_oliveira\\_nancy\\_trabalho\\_domestico.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95453/2016_oliveira_nancy_trabalho_domestico.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 09 jun. 2017.

relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral” (§1º). Digno de nota é que o mesmo artigo autoriza a prorrogação da jornada da empregada doméstica contratada sob tal regime, sendo possível a realização de “horas suplementares, em número não excedente a 1 (uma) hora diária”, desde que observado o “limite máximo de 6 (seis) horas diárias” e bastando a existência de acordo escrito entre empregado e empregador (§2º).

A diretriz celetista, todavia, é absolutamente oposta: o art. 59, §4º, não deixa nenhuma dúvida ao vedar de maneira expressa a prestação de horas extras por parte dos empregados urbanos contratados em regime de tempo parcial.<sup>113</sup> Segundo leciona Silva, a CLT assim o faz “por considerar fraude ao instituto a prorrogação daquilo que era para ser breve”.<sup>114</sup>

A propósito, aponta Martinez que a exigência de serviço extraordinário acarretará a “nulidade do ajuste” nos moldes do artigo 9º da CLT, pois será entendida com “o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos” legais.<sup>115</sup> No mesmo sentido, Martins defende que a prática de horas suplementares “iria desnaturar esse tipo de contratação, que visa a criação de empregos ou a continuidade dos atuais”.<sup>116</sup>

Não obstante, como apontado, a LC n. 150/2015 permite expressamente a prorrogação horária nessa modalidade especial de jornada de trabalho. Todavia, o artigo 3º estabeleceu o limite de uma hora suplementar por dia, totalizando, no máximo, seis horas diárias de prestação de serviço. Essa disposição impede, ao menos, uma evidente descaracterização do regime de tempo parcial, ao proibir a exigência de grande número de horas extraordinárias.

---

<sup>113</sup> “Art. 59, § 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)”. BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Planalto**. 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: 29 mai. 2017.

<sup>114</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. Obscuridades da LC 150/2015. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v. 5, n. 52, jul. 2016, jul. 2016, p. 51-66, p. 53-54. Disponível em:

<[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95434/2016\\_silva\\_homero\\_obscuridade\\_lc150.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95434/2016_silva_homero_obscuridade_lc150.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 13 jun. 2017.

<sup>115</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 283.

<sup>116</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 555.

### 3.1.4 Intervalos intrajornada e a possibilidade de redução dos seus limites mínimo e máximo

Os intervalos intrajornada estão disciplinados no art. 13, *caput*, da LC n. 150/2015 como sendo de “no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos”.

Primeiramente, a permissão genérica de redução da pausa para refeição e descanso diferencia-se do tratamento celetista dado à garantia. A Consolidação regula a matéria no art. 71, *caput*, estabelecendo que, ultrapassadas seis horas de jornada de trabalho, surge o direito do empregado ao intervalo intrajornada de, no mínimo, uma hora, e, no máximo, "salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrato", duas horas. Ademais, segundo o §3º do art. 71, o limite mínimo de uma hora de intervalo só poderá ser reduzido por meio de ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, atendidos os requisitos quanto à organização dos refeitórios e quanto à impossibilidade no caso de empregados em regime de horas suplementares.<sup>117</sup>

Por sua vez, a jurisprudência sumulada do TST veda a supressão ou redução do descanso intrajornada, ainda que por meio de negociação coletiva, “porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva” (Súmula n. 437, II<sup>118</sup>).

Quanto ao tema da diminuição da pausa intrajornada, Silva ressalta que, para os empregados protegidos pelo regime celetista, “o TST tende a considerar a redução

---

<sup>117</sup> “Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. [...] § 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.” BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Planalto**. 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: 29 mai. 2017.

<sup>118</sup> “Súmula nº 437 do TST: INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 [...] II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva”. BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula n. 437. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 03 jun. 2017.

abusiva e determinar o pagamento como hora extra”, ainda que haja acordo ou convenção coletiva prevendo-a e “mesmo que o empregador forneça alimentação no local de trabalho”. A única hipótese de redução possível depende da autorização prevista no §3º do art. 71 e que, segundo o doutrinador, é “cada vez mais difícil de se obter”.<sup>119</sup> Comparando esse tratamento normativo e jurisprudencial estendido aos empregados urbanos com as disposições da LC n. 150/2015, questiona Silva:

Então, neste particular, a legislação do doméstico foi mais flexível e mais prática: é suficiente o ajuste escrito entre empregado e empregador domésticos para que a pausa seja reduzida para meia hora, sem questionamento sobre o fornecimento da alimentação e sem vistoria prévia da fiscalização do trabalho. Justifica-se a exceção?<sup>120</sup>

Sobre o tema, Araújo defende a importância da permissão legal de redução do intervalo intrajornada para trinta minutos, considerando-a devidamente “atenta às peculiaridades do labor doméstico em que, como regra, o empregado faz suas refeições e descanso no próprio local de trabalho e que, por vezes, torna-se inviável o gozo de uma hora completa de pausa”.<sup>121</sup> Em semelhante sentido, Souza Júnior entende como razoável a autorização legal para compressão do repouso, partilhando da opinião de que a “desnecessidade de qualquer deslocamento obreiro do local de trabalho para a sua casa ou para algum estabelecimento que forneça alimentação constitui motivo suficiente” para tanto.<sup>122</sup>

Pelo contrário, Oliveira afirma a importância do limite mínimo de uma hora de intervalo intrajornada aplicável aos demais empregados e chancelado pela jurisprudência sumulada do TST, por ser “norma básica de saúde, segurança e higiene do trabalho”. Defende a autora que, ao não observar essa diretriz, “unicamente

---

<sup>119</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. Obscuridades da LC 150/2015. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v. 5, n. 52, jul. 2016, jul. 2016, p. 51-66, p. 57. Disponível em:

<[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95434/2016\\_silva\\_homero\\_obscuridade\\_lc150.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95434/2016_silva_homero_obscuridade_lc150.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 13 jun. 2017.

<sup>120</sup> *Ibidem*, p. 152.

<sup>121</sup> ARAÚJO, André Eduardo Dorster. LC 150/2015: Novo paradigma de proteção ao trabalhador doméstico. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, v. 169, n. 42, mai-jun. 2016, p. 139-165, p. 152. Disponível em:

<[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/93796/2016\\_araujo\\_andre\\_novo\\_paradigma.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/93796/2016_araujo_andre_novo_paradigma.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 07 jun. 2017.

<sup>122</sup> SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico**: de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 152-153.

porque se trata de trabalhador doméstico, o legislador ordinário reafirma a opção pela manutenção da situação de desigualdade”.<sup>123</sup>

Observe-se que, no âmbito do regime protetivo da CLT, Delgado lecionava que “como critério geral, será inválida a transação bilateral que provoque prejuízo ao trabalhador”, exemplificando tal acordo justamente com a situação de “redução de intervalo por aquém do mínimo fixado na legislação (como o intervalo para refeição e descanso de, pelo menos, uma hora — art. 71, caput, CLT)”.<sup>124</sup> Além disso, lembre-se que o TST possui entendimento sumulado no sentido da impossibilidade de redução da pausa intrajornada mínima, ainda que seja estabelecida por meio de negociação coletiva, ou seja, em situação que conta com a devida e protetiva intervenção sindical. Nesse contexto, inegável que a possibilidade de diminuição da pausa intrajornada por meio de simples acordo escrito entre empregador e empregada doméstica, como permitido pela legislação especial, representa certa flexibilização de direitos<sup>125</sup>, e, portanto, não poderia passar despercebida desta investigação.

Ainda sobre a regulamentação dos intervalos intrajornada domésticos, destaca-se que a LC n. 150/2015 estabeleceu regramento especial para a hipótese de residir a empregada no local de trabalho. Nesse caso, o repouso poderá ser desmembrado em dois e ultrapassar o total de duas horas estabelecido no *caput* do art. 13. As exigências legais são de que cada uma das pausas tenha, no mínimo, uma hora, não podendo exceder o limite de quatro horas diárias (art. 13, §1º).

Como destacam M. G. Delgado e G. N. Delgado, “esse intervalo desmembrado, mesmo sendo extenso [...], não gera qualquer repercussão remuneratória para o trabalhador”, considerando que o seu período representa suspensão do contrato de trabalho.<sup>126</sup> Além disso, da análise do texto normativo, observam os autores:

---

<sup>123</sup> OLIVEIRA, Nancy Mahra de Medeiros Nicolas. Trabalho doméstico: ainda em busca da igualdade. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v. 5, n. 52, jul. 2016, p. 30. Disponível em:

<[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95453/2016\\_oliveira\\_nancy\\_trabalho\\_domestico.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95453/2016_oliveira_nancy_trabalho_domestico.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 10 jun. 2017.

<sup>124</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª ed. São Paulo: Ltr, 2012, p. 949.

<sup>125</sup> Nesse sentido: “É preciso lembrar que as normas de tutela da duração do trabalho também são normas de índole protetora da saúde e da higiene dos trabalhadores em geral. Daí, como já destacado nesta obra, a resistência severa da jurisprudência predominante no TST à flexibilização de tais regras (como as pausas para descanso e refeição, férias e os intervalos entre as jornadas), ainda que por meio de negociação coletiva”. SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico**: de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 163.

<sup>126</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 117.

Note-se que a lei aqui não fala em ‘prévio acordo escrito entre empregador e empregado (art. 13, §§1º e 2º), evidenciando tratar-se o desmembramento do intervalo de prerrogativa inerente ao poder diretivo do empregador.<sup>127</sup>

No que diz respeito a esse intervalo especial, Souza Júnior afirma que ele permite a adaptação do serviço às necessidades da família empregadora, pois, mesmo sem ultrapassar a jornada diária, é possível uma significativa ampliação da “faixa de tempo em que se poderá contar com a presença ativa do empregado doméstico na residência em que trabalhe”. Exemplifica o autor que, na hipótese de empregada que more no local e que tenha jornada de oito horas diárias, pode-se alcançar um horário de trabalho (ínterim entre a hora de início e de término da prestação de serviço<sup>128</sup>) de até 12 horas caso o intervalo intrajornada duplo, que não é considerado como tempo de trabalho<sup>129</sup>, totalize as quatro horas máximas permitidas.<sup>130</sup>

Ademais, nessa hipótese específica de fragmentação do intervalo, a lei proíbe expressamente a sua anotação prévia no controle de horário (§2º do artigo 13). Quanto às pausas intrajornada comuns, M. G. Delgado e G. N. Delgado apontam a possibilidade de serem pré-assinaladas, frente à ausência de vedação específica pela LC n. 150/2015 e a autorização genérica dada pela própria prática trabalhista.<sup>131</sup> Todavia, no caso especial do intervalo duplo da empregada doméstica que resida no local de trabalho, a disposição legal em comento exige o lançamento diário do repouso no controle de horário. É, como pontua Araújo, uma tentativa de “coibir fraudes tendentes a majorar o tempo à disposição do empregado sem o gozo efetivo das pausas”.<sup>132</sup> Sobre a relevância dessa norma, continua o autor:

---

<sup>127</sup> *Ibidem*, p. 117.

<sup>128</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2014, p. 616.

<sup>129</sup> “Art. 2º, §7º Os intervalos previstos nesta Lei, o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os feriados e os domingos livres em que o empregado que mora no local de trabalho nele permaneça não serão computados como horário de trabalho”. BRASIL. Lei Complementar n. 150, de 01º de junho de 2015. **Planalto**. 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: 03 jun. 2017.

<sup>130</sup> SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico**: de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 153.

<sup>131</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves, *op. cit.*, p. 116-117.

<sup>132</sup> ARAÚJO, André Eduardo Dorster. LC 150/2015: Novo paradigma de proteção ao trabalhador doméstico. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, v. 169, n. 42, mai-jun. 2016, p. 139-165, p. 153. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/93796/2016\\_araujo\\_andre\\_novo\\_paradigma.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/93796/2016_araujo_andre_novo_paradigma.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 05 jun. 2017.



No nosso sentir esta distinção traz consequências práticas no que tange ao ônus probatório numa eventual lide trabalhista, na medida em que, autorizada a prenotação, o ônus probatório acerca do trabalho no intervalo recairá integralmente sobre o trabalhador, já que a ele caberá a prova do fato constitutivo de seu direito.

Seguindo a lógica das observações de Araújo, é possível extrair que, podendo os intervalos intrajornada comuns serem pré-assinalados, caberá à trabalhadora doméstica provar, em eventual ação trabalhista que questione esses períodos de descanso, a sua não fruição ou a sua compressão, por exemplo. Pelo contrário, uma vez proibida a prenotação no controle de horário, como no caso da pausa dupla da empregada que reside no local de trabalho, o ônus da prova sobre o efetivo gozo do intervalo, dentre outras hipóteses, recairá sobre o empregador.

Existem, portanto, algumas diferenças significativas no tratamento dado à garantia do repouso intrajornada pelos diplomas normativos geral e especial. Na relação de emprego doméstica, resta possibilitada a redução da pausa para descanso e alimentação para somente trinta minutos mediante simples acordo bilateral escrito. Além disso, na hipótese de empregada residente no local de trabalho, cabe ao empregador a decisão de optar pelo desmembramento do intervalo em dois períodos, podendo totalizar 4 horas diárias, ampliando o horário de trabalho sem que isso represente qualquer alteração remuneratória.

### **3.1.5 Dever de controle de jornada aplicável a todos os empregadores domésticos**

A LC n. 150/2015 estende a todos os empregadores domésticos o dever de registro do horário de trabalho da sua empregada “por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo” (art. 12). Por estar prevista em diploma legal específico da categoria, a exigência genérica de controle de jornada afasta a disposição celetista sobre o assunto, a qual somente estende a obrigatoriedade aos estabelecimentos com mais de dez empregados (art. 74, §2º, CLT). Assim, o registro do horário de trabalho de suas funcionárias, qualquer que seja a quantidade, consubstancia dever do empregador doméstico.

Sobre esse ponto da legislação especial, C. H. B. Leite, L. D. Leite e L. D. Leite visualizam a criação de “situação de vantagem para o trabalhador doméstico em

relação ao empregado urbano que labora em empresa com até 10 empregados”.<sup>133</sup> Todavia, observa Souza Júnior que, mantida a imposição celetista de controle de jornada apenas para aqueles empregadores que assumirem mais de dez funcionários, essa teria aplicabilidade muito restrita, uma vez que são raras as residências com tão grande contingente de empregadas domésticas. Nesse caso, o ônus da prova sobre a jornada de trabalho, salvo escassas exceções, recairia sempre sobre a trabalhadora.<sup>134</sup>

Portanto, evidente que a imposição da LC n. 150/2015 busca privilegiar a proteção da parte hipossuficiente da relação de emprego. Com a opção normativa de estender a todos aqueles que ocupam o polo patronal a obrigação de controle de jornada, o ônus da prova é invertido em desfavor desses, que, afinal, são considerados mais aptos a produzir provas de fatos ocorridos dentro de sua própria residência. Nesse sentido, destaca Souza Júnior:

Nunca é demais realçar que a intimidade do local de trabalho dos empregados domésticos constitui elemento dificultador da produção de provas orais idôneas porque as testemunhas normalmente mantêm relação de grande proximidade com as partes – e, mais corriqueiramente, com o empregador e seus familiares.<sup>135</sup>

Quanto à forma pela qual deve ser realizado o controle de jornada, ressalte-se que a lei não estabeleceu nenhuma exigência específica, permitindo a utilização de “qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo” (art. 12). Compete ao empregador, assim, a livre escolha sobre o método que melhor se adapte à realidade de sua própria residência, não podendo, todavia, deixar de adotar o devido registro.

Apesar da necessidade de uma significativa alteração nos hábitos da família empregadora e das próprias empregadas domésticas, o que certamente acarretará dificuldades práticas, não se pode perder de vista que o controle patronal da jornada de trabalho representa, como bem pontuaram M. G. Delgado e G. N. Delgado, “uma

---

<sup>133</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra; LEITE, Laís Durval; LEITE, Letícia Durval. **A nova lei do Trabalho Doméstico**: comentários à Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 74.

<sup>134</sup> SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico**: de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 155-156.

<sup>135</sup> *Ibidem*, p. 156.

profunda mudança de paradigma – para um padrão mais civilizatório – nas relações de trabalho domésticas”.<sup>136</sup>

### 3.2 DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

O art. 21 da LC n. 150/2015 prevê a obrigação de inscrição das empregadas domésticas no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), a qual era de caráter meramente facultativo desde a Medida Provisória n. 1.986/99 (convertida na Lei n. 10.208/2001 e regulamentada pelo Decreto n. 3.361/2000). Todavia, a exigibilidade dos depósitos restou condicionada, pelo próprio texto legal, à regulamentação do Conselho Curador do FGTS, que foi aprovada como Resolução n. 780/2015.

Assim, a partir de outubro de 2015 está garantido às empregadas domésticas o direito à inserção no sistema do FGTS e ao início da realização dos recolhimentos.<sup>137</sup> A importância a ser depositada corresponde a 8% da remuneração mensal da trabalhadora, segundo o art. 34, IV, da LTD<sup>138</sup>, considerado, para tanto, o salário bruto, incluindo eventuais outras parcelas de natureza salarial.<sup>139</sup> Como se vê, a alíquota corresponde àquela que consta no art. 15 da Lei n. 8.036/90, aplicável às relações de emprego urbanas e rurais.<sup>140</sup>

Inovador, por sua vez, é o art. 22 da LC n. 150/2015 ao criar a obrigação de recolhimento especial mensal no montante de 3,2% sobre o salário contratual para fins de “pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador”.<sup>141</sup> Como apontam C. H. B. Leite, L. D. Leite e L.

<sup>136</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 114.

<sup>137</sup> *Ibidem*, p. 134

<sup>138</sup> “Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores: [...] IV - 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS”. BRASIL. Lei Complementar n. 150/2015, de 01º de junho de 2015. **Planalto**. 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: 03 jun. 2017.

<sup>139</sup> Nesse sentido: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 162; e SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico**: de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 218.

<sup>140</sup> “Art. 15. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal [...]”. BRASIL. Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990. **Planalto**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8036consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm)>. Acesso em: 30 mai. 2017.

<sup>141</sup> “Art. 22. O empregador doméstico depositará a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador,

D. Leite, trata-se de “indenização compensatória prévia”, pois deverá “ser paga pelo empregador antes de ocorrer um eventual dano ensejador da extinção do contrato de trabalho doméstico”.<sup>142</sup>

A propósito, lecionam M. G. Delgado e G. N. Delgado que esse depósito especial tem caráter “preventivo, substitutivo e compensatório”, sendo equivalente à multa rescisória de 40% devida aos empregados celetistas, cuja aplicabilidade foi expressamente afastada pela parte final do mesmo art. 22. Apontam os autores que se trata de uma maneira de tentar diluir os custos do empregador doméstico na hipótese de uma futura dispensa sem justa causa, para que não precise desembolsar, naquele único momento, o valor da multa na sua totalidade.<sup>143</sup>

No novo regime especial do trabalho doméstico, portanto, as empregadas possuem direito a dois diferentes depósitos mensais relacionados ao FGTS (a serem feitos na conta vinculada da trabalhadora em variações distintas<sup>144</sup>): os 8% tradicionais somados aos 3,2% a título especial compensatório, totalizando 11,2% ao mês (art. 21, 22 e 34, IV e V, da LTD). Todavia, importante mencionar que a inovadora “indenização compensatória prévia”, a ser recolhida mensalmente na importância de 3,2% do salário contratual, poderá, quando da rescisão, ser revertida à trabalhadora ou ao empregador doméstico, dependendo da forma de ruptura da relação.

Prevê o §1º do art. 22 da LC n. 150/2015 que o montante depositado será movimentado pelo empregador doméstico “nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento” da empregada. Ou seja, ocorrendo alguma dessas situações, os valores que foram recolhidos mensalmente pelo empregador poderão ser por ele resgatados. Por outro lado, caso comprovada culpa recíproca, metade da importância arrecadada será destinada à trabalhadora e o restante será revertido ao patrão (art. 22, §2º).

---

não se aplicando ao empregado doméstico o disposto nos §§ 1o a 3o do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990.” BRASIL. Lei Complementar n. 150, de 01º de junho de 2015. **Planalto**. 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: 03 jun. 2017.

<sup>142</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra; LEITE, Laís Durval; LEITE, Letícia Durval. **A nova lei do Trabalho Doméstico**: comentários à Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 95.

<sup>143</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 136.

<sup>144</sup> “Art. 22, § 3º Os valores previstos no caput serão depositados na conta vinculada do empregado, em variação distinta daquela em que se encontrarem os valores oriundos dos depósitos de que trata o inciso IV do art. 34 desta Lei, e somente poderão ser movimentados por ocasião da rescisão contratual”. BRASIL. Lei Complementar n. 150, de 01º de junho de 2015. **Planalto**. 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: 03 jun. 2017.

Ao contrário, nas hipóteses de dispensa sem justa causa por iniciativa do empregador ou por culpa desse (a chamada rescisão indireta), a empregada doméstica poderá levantar a quantia dos depósitos mensais realizados, conforme disposição do *caput* do art. 22 da LC n. 150/2015. Segundo observam M. G. Delgado e G. N. Delgado, as situações de movimentação dos recolhimentos pela trabalhadora doméstica coincidem com as hipóteses de ruptura do contrato em que o empregado celetista teria direito ao recebimento da indenização compensatória de 40% sobre os depósitos que compõem o Fundo.<sup>145</sup>

Por fim, quanto à possibilidade de saque do saldo das contas do FGTS pelas empregadas domésticas em outras situações que não a rescisão contratual, Souza Júnior aponta como “indiscutível a omissão” da LTD, defendendo a aplicação subsidiária da Lei n. 8.036/90. Argumenta o autor que o art. 22, *caput*, da LC n. 150/2015 declara como inaplicáveis apenas as disposições do art. 18 da referida norma, o qual dispõe sobre a multa de 40% sobre o Fundo. Além disso, o §4º do próprio art. 22 invoca a utilização da lei federal em questão quanto à “sujeição passiva e equiparações, prazo de recolhimento, administração, fiscalização, lançamento, consulta, garantias, processo administrativo de determinação e exigência de créditos tributários federais”.<sup>146</sup>

Logo, para o doutrinador, estão as empregadas domésticas igualmente autorizadas a levantar o saldo dos depósitos do FGTS – excluídos os valores relativos ao recolhimento especial de 3,2%, pois esse se destina unicamente ao momento da rescisão contratual – nas hipóteses previstas pelo art. 20 da Lei n. 8.036/90<sup>147</sup>. Por exemplo, o saque seria possível nos casos de acometimento da trabalhadora ou de algum de seus dependentes por neoplasia maligna (inciso XI), de aquisição da moradia própria (inciso VII) ou de empregada com idade igual ou superior a setenta anos (inciso XV).<sup>148</sup>

Nesse contexto, merece destaque ainda o sistema conhecido como Simples Doméstico, introduzido pela LC n. 150/2015 em seus artigos 31 a 35. Trata-se de

---

<sup>145</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 137.

<sup>146</sup> SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico**: de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 131.

<sup>147</sup> BRASIL. Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990. **Planalto**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8036consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm)>. Acesso em: 02 jun. 2017.

<sup>148</sup> SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico**: de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 131-132.

“regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico” (art. 31), que veio a ser concretizado por meio do portal eletrônico “e-Social”, disponível na *internet* desde outubro de 2015.<sup>149</sup> O objetivo do sistema é facilitar o recolhimento dos encargos relativos à relação empregatícia doméstica, pois o empregador poderá realizá-los por meio de uma guia unificada até o dia sete do mês seguinte (art. 34, *caput*, e 35, *caput*).

Os valores a serem arrecadados estão elencados nos incisos do art. 34 da LTD<sup>150</sup>: contribuição previdenciária a cargo do segurado empregado doméstico – alíquotas de 8, 9 ou 11%, conforme art. 20 da Lei n. 8.212/91; 8% de contribuição previdenciária patronal; 0,8% para financiamento do seguro contra acidentes de trabalho; 8% a título de depósitos do FGTS; 3,2% como recolhimento especial compensatório e substitutivo à multa rescisória de 40%; e imposto sobre a renda retido na fonte, se houver.

Especificamente quanto à contribuição previdenciária patronal, verifica-se que a LC n. 150/2015 reduziu de forma significativa o percentual devido. Antes da norma regulamentadora do trabalho doméstico, a Lei n. 8.212/91 previa, em seu art. 24, o total de 12% do salário de contribuição da empregada. Tal artigo teve sua redação alterada<sup>151</sup> para estabelecer o percentual de 8% a título de contribuição previdenciária do empregador, somado aos 0,8% de contribuição social para o financiamento do seguro contra acidentes de trabalho (SAT).<sup>152</sup>

<sup>149</sup> PORTAL e-SOCIAL. Simples Doméstico terá primeiro recolhimento em novembro/2015. Brasília, 01 de out. 2015. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/noticias/simples-domestico-tera-primeiro-recolhimento-em-novembro-2015>>. Acesso em: 03 jun. 2017.

<sup>150</sup> “Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:

I - 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

II - 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico, nos termos do art. 24 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991;

III - 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;

IV - 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;

V - 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 desta Lei; e

VI - imposto sobre a renda retido na fonte de que trata o inciso I do art. 7º da Lei no 7.713, de 22 de dezembro de 1988, se incidente.” BRASIL. Lei Complementar n. 150, de 01º de junho de 2015.

**Planalto.** 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 jun. 2017.

<sup>151</sup> Interessante notar que a alteração se deu somente por meio da Lei n. 13.202 de 08 de dezembro de 2015, ou seja, posteriormente à publicação da LC n. 150/2015. Essa, apesar de prever no artigo 34, II, a contribuição patronal de 8%, não modificou o art. 24 da Lei 8.212/91.

<sup>152</sup> “Art. 24. A contribuição do empregador doméstico incidente sobre o salário de contribuição do empregado doméstico a seu serviço é de:

I - 8% (oito por cento); e

Ademais, note-se que, dentre os valores elencados no art. 34 da LTD, a contribuição previdenciária da empregada doméstica e a retenção do imposto de renda na fonte (incisos I e VI) são descontadas da sua remuneração, e, portanto, não oneram as famílias ocupantes do polo patronal (art. 34, §2º). Ou seja, os empregadores arcam de forma exclusiva apenas com as seguintes rubricas: contribuição patronal previdenciária (8%), financiamento do SAT (0,8%), depósito especial compensatório (3,2%) e depósitos do FGTS (8%).<sup>153154</sup> Assim, os recolhimentos mensais obrigatórios impostos pela LTD totalizam 20% da remuneração mensal, em comparação aos 12% do regime anterior. Ademais, importante não olvidar que os depósitos de 3,2% poderão ser movimentados pelo empregador no futuro, a depender da forma de rescisão contratual.

Esse aumento do ônus financeiro a ser suportado pelo empregador recebeu especial atenção da larga cobertura midiática que cercou a EC n. 72/2013 e a extensão de novos direitos constitucionais às empregadas domésticas. Segundo apontaram Mendonça e Jordão, diante de tal acontecimento jurídico, a mídia

[...] parece preferir dar visibilidade às consequências ruins para os patrões de uma lei que traz uma equiparação – ao menos jurídica [e com as suas limitações, como se busca demonstrar] – às trabalhadoras domésticas, quase se calando sobre as consequências – boas e/ ou ruins – que podem se abater sobre a categoria.<sup>155</sup>

Destacando o tom alarmante adotado pela cobertura em questão ao tratar da majoração das despesas do empregador e de suas possíveis consequências, Souto Maior assim escreveu:

[...] após a aprovação da PEC um dos sentidos que se pretendeu tornar dominante, por incentivo de alguns veículos de comunicação, foi o de que

---

II - 0,8% (oito décimos por cento) para o financiamento do seguro contra acidentes de trabalho". BRASIL. Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991. **Planalto**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm)>. Acesso em: 06 jun. 2017.

<sup>153</sup> Nesse sentido: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 158.

<sup>154</sup> Ressalte-se que outras parcelas garantidas recentemente às empregadas domésticas, como o seguro-desemprego e o salário-família, são de natureza previdenciária, não sendo de responsabilidade do empregador. Ainda que, no caso específico do salário-família, esse tenha que fazer o pagamento das cotas à sua empregada, o valor será compensado quando do recolhimento da contribuição previdenciária devida (art. 68, caput, da Lei n. 8.213/91, com redação alterada pelo art. 37 da LTD).

<sup>155</sup> MENDONÇA, Maria Luiza Martins de; JORDÃO, Janaína Vieira de Paula. Mídia e trabalho doméstico: quando a lei expõe desigualdades. **Revista Eptic Online**, v. 15, n. 3, set-dez. 2013, p. 87-100, p. 97. Disponível em: <<https://seer.ufs.br/index.php/eptic/article/view/1358/1358>>. Acesso em: 13 mai. 2017.

muitas “famílias”, diante dos custos gerados pelos novos direitos, dispensariam suas empregadas, gerando desemprego em massa e estimulando o desenvolvimento do mercado das diaristas.<sup>156</sup>

No mesmo artigo, o doutrinador analisa vários aspectos da repercussão social e dos discursos contrários à PEC que veio a se tornar a EC n. 72/2013, comparando-os “ao que fora dito pelos senhores de escravos diante da iminência do fim da escravidão”. Segundo aponta, “as mesmas gritas ressurgem no que tange à desgraça em que a classe média vai cair, chegando-se mesmo a difundir a ideia de que a lei causará um grande mal às próprias trabalhadoras”.<sup>157</sup>

Convergentemente, Almeida e Severo escrevem sobre o que denominam “‘boicote constitucional’ midiático”. Como exemplo, utilizam o “incentivo à dispensa” presente em discursos que dão a entender que o emprego doméstico interessa “apenas à empregada, e não à família que emprega sua força de trabalho”.<sup>158</sup> Ademais, sobre o tema, os autores apontam o seguinte:

O efeito dessa divulgação negativa, que omite e distorce fatos, fazendo crer que reconhecer o direito a um limite de jornada ou ao FGTS implicará uma revolução anarquista sem precedentes, é desastrosa. Muitas pessoas estão assustadas com os efeitos da PEC sob a economia doméstica, quando em realidade muito pouco mudou. Mudou bem menos do que deveria, já que não ousamos sequer cancelar o parágrafo único do artigo 7 ou reconhecer aos empregados domésticos o direito ao pagamento do adicional de insalubridade, embora saibamos que essas pessoas limpam cotidianamente os vasos sanitários em que depositamos nossos excrementos.<sup>159</sup>

A fim de analisar o impacto dos novos direitos estendidos à categoria pela EC n. 72/2013 no orçamento familiar, pertinente observar-se a classificação sugerida por Souza Júnior, que coloca tais garantias em dois diferentes grupos. No primeiro estariam aquelas “imediatamente exigíveis”, mas “sem impacto financeiro genérico para a totalidade dos empregadores”.<sup>160</sup> Ou seja, somente haverá acréscimo imediato de custos em alguns casos específicos, como observa o autor:

---

<sup>156</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Domésticas: a luta continua**. Disponível em: <<http://www.viomundo.com.br/voce-escreve/jorge-souto-maior-domesticas-a-luta-continua.html>>. Acesso em: 12 mai. 2017.

<sup>157</sup> *Ibidem*.

<sup>158</sup> ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. Diarista: um empregado em busca de vínculo. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Porto Alegre, v. 10, n. 166, mar/2014, p. 82. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/77693>>. Acesso em: 15 mai. 2017.

<sup>159</sup> *Ibidem*, p. 82

<sup>160</sup> SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico: de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 37.



O novo regime constitucional somente gera impacto financeiro imediato àqueles contratos de trabalho doméstico em que se pague remuneração variável sem respeito ao salário mínimo ou no bojo do qual vier a ser exigida jornada de trabalho que extrapole os limites de 8 horas ao dia e 44 horas por semana.<sup>161</sup>

Por sua vez, o segundo grupo seria composto por direitos que ocasionam “impacto financeiro universal”, isto é, independentemente da situação específica (com exceção do adicional noturno). Todavia, esses tiveram sua exigibilidade postergada à futura regulamentação, que sobreveio somente com a LC n. 150/2015, mais de dois anos depois. Foi apenas então que o incremento genérico de gastos se deu para os empregadores (FGTS, multa de 40% – ou equivalente – e SAT) e também para o Poder Público (seguro-desemprego, salário-família e assistência gratuita aos filhos até 5 anos em pré-escolas e creches).<sup>162</sup>

Dessa forma, em abril de 2013, o Congresso Nacional estendeu às empregadas domésticas uma proteção trabalhista plena, mas condicionou à posterior regulamentação a exigibilidade de parte dos direitos – em especial daqueles que gerariam ônus financeiro universal. Observando a fórmula adotada pelo legislador, Souza Júnior aponta que se buscava “preparar os empregadores para ajustar seus orçamentos familiares e adequar a legislação”.<sup>163</sup>

Ainda a propósito do tão comentado aumento dos custos do contrato de emprego doméstico, Souto Maior observou, logo após a publicação da EC n. 72/2013, que “os novos direitos crescem muito pouco no orçamento familiar se considerados os direitos que já eram para ser aplicados”. Segundo o doutrinador, o efetivo acréscimo de despesas do contrato refere-se apenas aos depósitos do FGTS e à contribuição social para o SAT (que, à época, careciam de regulamentação). Além disso, no que tange aos direitos relativos à duração da jornada de trabalho e aos

---

<sup>161</sup> *Ibidem*, p. 37.

<sup>162</sup> Nesse ponto, o autor acrescenta: “[...] ainda que em relação à multa fundiária e aos encargos governamentais houvesse situações variáveis que os eximiriam [os empregadores] de qualquer custo adicional (dispensas que não fossem de iniciativa patronal injusta e empregados sem criança)”. SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico**: de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 37.

<sup>163</sup> *Ibidem*, p. 38.

intervalos, apontou o autor que esses “só gerarão custo se não forem respeitados os limites legais, que possuem, ademais, a relevância de direitos fundamentais”.<sup>164</sup>

Em semelhante sentido, Perrini defende que a maioria dos inéditos direitos assegurados pela alteração constitucional (com exceção, principalmente, do FGTS) exigiriam mais uma “alteração de hábitos” das famílias e empregadas domésticas do que um “aumento de despesas no orçamento familiar”.<sup>165</sup> Ou seja:

Bastará ao empregador, por exemplo, racionalmente direcionar a prestação de serviços do trabalhador dentro de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais ou compensar as jornadas de acordo com as diretrizes [...], para que não precise dispendir nenhum centavo a mais a título de horas extras.<sup>166</sup>

De fato, após a regulamentação minuciosa dos novos direitos pela LC n. 150/2015, os custos obrigatórios da manutenção do contrato de trabalho foram incrementados de 12% para 20%. Apesar do expressivo aumento da quantidade de rubricas a serem pagas pelo empregador, o impacto financeiro adicional foi de somente 8%, considerando a redução da contribuição patronal previdenciária de 12 para 8%.

É certo que essa majoração das despesas poderá impactar o orçamento de algumas famílias que contam com o serviço prestado por essas trabalhadoras. Não se esqueça, entretanto, sob pena de invisibilizar as efetivas destinatárias da norma protetiva, que a equiparação já tardia de direitos significa também um aumento de renda para essas trabalhadoras e uma melhoria da sua condição social e de sua família.

Ademais, sobre o argumento que atribui à maior tutela protetiva trabalhista a consequência do desemprego e da informalidade, Casagrande já escrevia anteriormente à alteração da ordem constitucional. Apontando dados de 2006, o autor demonstrava que era possível identificar uma formalização do vínculo de emprego que não alcançava 30%, numa época em que, ressalte-se, o emprego doméstico não

---

<sup>164</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Domésticas: a luta continua**. Disponível em: <<http://www.viomundo.com.br/voce-escreve/jorge-souto-maior-domesticas-a-luta-continua.html>>. Acesso em: 12 mai. 2017.

<sup>165</sup> PERRINI, Valdyr Arnaldo Lessnau. Empregados domésticos: a fictícia isonomia. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v. 2, n. 17, abr. 2013, p. 184. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/96967>>. Acesso em: 21 mai. 2017.

<sup>166</sup> *Ibidem*, p. 185.

era objeto de qualquer “excesso de legislação”, pelo contrário.<sup>167</sup> A informalidade deveria ser entendida, então, como uma característica do próprio setor profissional, devendo ser explicada por outros fatores que Casagrande buscou identificar. Como aspecto econômico, menciona “a oferta abundante de mão-de-obra feminina barata”, e, institucionalmente, destaca a problemática da fiscalização do ambiente laboral doméstico pelo Estado e a dificuldade de produção de provas pelas trabalhadoras. Somando-se a esses, o autor ressalta dois importantes elementos culturais, nos seguintes termos:

O primeiro elemento cultural [...] é o fato de que os empregadores resistem a reconhecer que o doméstico seja um trabalhador como outro qualquer e pensam que a contratação é na verdade “um favor” que fazem a alguém que normalmente não teria qualificação para outro tipo de ocupação no mercado de trabalho. O segundo elemento cultural [...] é que há em geral na sociedade brasileira, pela herança da escravidão, o sentimento de que ter a sua disposição um trabalhador serviçal é um direito de quem atinge um nível de renda minimamente razoável, sendo inclusive medida de status a comprovar ascensão social.<sup>168</sup>

Apesar da equiparação jurídica introduzida pela Emenda Constitucional n. 72/2013, essa lógica discriminatória do emprego doméstico apontada por Casagrande, que desvaloriza o trabalho prestado por essas mulheres e impede que seja visto como uma profissão qualquer<sup>169</sup>, ainda perdura na sociedade civil. Pode-se tomar como exemplo a mencionada reação midiática à alteração constitucional, assim como o preocupante fato de que, apesar do difundido temor do desemprego e da migração para o mercado informal de trabalho após a extensão de direitos à categoria e o aumento das despesas para a manutenção do contrato, não foram tomadas medidas para efetivamente evitar a precarização do trabalho doméstico.

Como já abordado no presente trabalho, mesmo com a promulgação da LC n. 150/2015, manteve-se o caminho aberto para o supostamente temido aumento da

<sup>167</sup> CASAGRANDE, Cássio. Trabalho doméstico e discriminação. **Boletim Centro de Estudos Direito e Sociedade** [on-line]. Rio de Janeiro, set. de 2008, p. 21-26, p. 25. Disponível em: <<http://cedes.iesp.uerj.br/PDF/08setembro/trabalho%20dom%C3%A9stico%20e%20discrimina%C3%A7%C3%A3o.pdf>>. Acesso em: 22 jun. 2017

<sup>168</sup> *Ibidem*, p. 25-26.

<sup>169</sup> Nesse sentido: “É muito importante trazer o emprego doméstico para fora de sua invisibilidade e desvalorização e situá-lo na categoria de uma profissão, um trabalho aprendido e com requisitos próprios. Desnaturalizá-lo para fazer valer, também para essa forma de prover o próprio sustento, as mesmas noções e princípios que integram as demais ocupações existentes no mercado de trabalho”. SANCHES, Solange. Trabalho Doméstico: Desafios para o Trabalho Decente. **Revista Estudos Feministas**. Florianópolis, v. 17, n. 3, set-dez/2009, p. 879-888, p. 887. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2009000300016>>. Acesso em: 19 jun. 2017.

informalidade ao deixar de fora da proteção normativa parte da categoria – todas aquelas que laborem menos de três vezes por semana na mesma residência. A questão que emerge é: como retirar as trabalhadoras da informalidade e garantir o cumprimento dos direitos se é juridicamente possível passar a se contar com o serviço de uma diarista sem tantos encargos contratuais? Permanece disponível, portanto, uma rota de escape para aqueles que, desvalorizando o seu importantíssimo papel social<sup>170</sup>, não se conformam com o reconhecimento da trabalhadora doméstica como sujeito pleno de direitos.

### 3.3 DO SEGURO DESEMPREGO

O benefício do seguro-desemprego, mais uma das garantias estendidas de maneira impositiva à categoria doméstica somente pela EC n. 72/2013<sup>171</sup>, fez parte do rol dos direitos condicionados à publicação de lei regulamentadora (artigo 7º, inciso II e parágrafo único da CF/88). Somente com o advento da LTD é que o recebimento de tal parcela da seguridade social passou a integrar a proteção jurídica da trabalhadora doméstica no caso de rescisão do contrato sem justa causa, nos seguintes termos:

Art. 26. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, na forma da Lei no 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de 1 (um) salário-mínimo, por período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada.

A previsão de valor linear de um salário mínimo e de duração de no máximo três meses foi repetida pela Resolução Codefat n. 754/2015<sup>172</sup> (artigo 6º), responsável

---

<sup>170</sup> Nesse sentido, o preâmbulo da Convenção n. 189/OIT reconhece “a contribuição significativa dos trabalhadores domésticos para a economia global, que inclui o aumento das possibilidades de trabalho remunerado para as trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares, o aumento da capacidade de cuidado das pessoas de idade avançada, das crianças e das pessoas com deficiência, e um aporte substancial das transferências de renda em cada país e entre os países”. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 189 e Recomendação n. 201 de 2011: Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos**, p. 08. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho\\_domestico\\_nota\\_5\\_565\\_739.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_domestico_nota_5_565_739.pdf)>. Acesso em: 17 jun. 2017.

<sup>171</sup> Anteriormente, somente as empregadas domésticas beneficiadas pelos depósitos voluntários do FGTS teriam direito ao recebimento de seguro-desemprego. Nesse sentido, veja-se: BRASIL. Decreto n. 3.361, de 10 de fevereiro de 2000. **Planalto**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3361.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3361.htm)>. Acesso em: 16 jun. 2017.

<sup>172</sup> BRASIL. Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador. Resolução n. 754 de 26 de agosto de 2015. **Ministério do Trabalho e Emprego**. Disponível em: <<http://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/02/Res754.pdf>>. Acesso em: 23 mai. 2017.

pela regulamentação da habilitação e concessão da parcela previdenciária (art. 26, §1º, da LTD). Quanto a esses dois aspectos, todavia, já reside discriminação negativa em comparação ao regramento aplicável aos empregados celetistas (Lei n. 7.998/90).

Primeiramente, o artigo 5º, §1º, da lei federal reguladora do Programa do Seguro-Desemprego estabelece que a apuração do benefício será feita pela média salarial dos 3 meses anteriores à dispensa, convertidos em Bônus do Tesouro Nacional e multiplicados por um fator diferente segundo três faixas salariais. Em qualquer hipótese, porém, o “valor do benefício não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo”, como estipulado pelo §2º do artigo 5º do diploma legal em comento. Além disso, o seguro-desemprego do empregado celetista terá duração máxima que varia entre três e cinco meses, estipulada a partir de uma relação entre o número de prestações e de meses com vínculo empregatício nos três anos que antecedem a data da dispensa sem justa causa que motiva o pedido (artigo 4º, *caput*, e §2º da Lei n. 7.998/90).

Não se tratou, todavia, de inovação da LC n. 150/2015. Pelo contrário, como observam M. G. Delgado e G. N. Delgado, esse “benefício de seguridade social, relativamente ao empregado doméstico, continua a ostentar restrições e especificidades”.<sup>173</sup> Isso porque o Decreto n. 3.361/2000, que regulamentou o direito aos depósitos voluntários do FGTS e, para aquelas beneficiadas pela voluntariedade do empregador, a garantia do seguro-desemprego, já estabelecia a limitação de três parcelas no valor de um salário-mínimo cada. Quinze anos depois, não obstante a nova ordem constitucional pautada pela equiparação de direitos entre empregados urbanos, rurais e domésticas, o legislador optou por repetir uma evidente discriminação negativa. Nesse sentido, veja-se também Silva:

Mesmo com a regulamentação de 2015, o seguro-desemprego dos domésticos é mais modesto do que dos demais trabalhadores [...]: estará sempre limitado a três parcelas – ainda que o contrato de trabalho tenha sido de longa duração – e estará sempre limitado a um salário mínimo – ainda que o salário contratual, e, portanto, o recolhimento do fundo de garantia, sejam bem maiores do que o mínimo. Não são observadas, portanto, as regras gerais da Lei do Seguro-desemprego – Lei 7.998/1990, com atualizações feitas pela Lei 13.134/2015 – dentre as quais a possibilidade de chegar a cinco parcelas e de chegar a 80% da média salarial auferida, com teto.<sup>174</sup>

---

<sup>173</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 144.

<sup>174</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. Obscuridades da LC 150/2015. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v. 5, n. 52, jul. 2016, jul. 2016, p. 51-66, p. 62. Disponível em:

Além disso, a LTD igualmente copiou do Decreto n. 3.361/2000<sup>175</sup> a necessidade de comprovação, quando do requerimento do benefício perante o Ministério do Trabalho e Emprego, de “vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses” (art. 28 da LC n. 150/2015), dentre outras exigências (como, por exemplo, declaração de inexistência de “renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família”). Sobre esse requisito, Souza Júnior defende a razoabilidade da comprovação de algum vínculo empregatício durante, pelo menos, 15 meses dentro dos últimos 24, sem que seja relevante, todavia, sob qual regime contratual (celetista ou doméstico). Portanto, no entendimento do autor, a restrição, do modo como redigida, “ressente-se de claro vício de inconstitucionalidade material ao limitar o exercício de um direito fundamental social sem uma causa minimamente plausível”.<sup>176</sup>

Por fim, a LTD fixa o prazo decadencial de sete a noventa dias contado da dispensa para o requerimento do seguro-desemprego, segundo previsão do art. 29. Note-se que este período também é mais curto do que aquele fixado para os trabalhadores celetistas, que se estende até o 120º dia (artigo 6º da Lei n. 7.998/90).

### 3.4 DAS NORMAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE

A alteração constitucional promovida pela EC n. 72/2013 garantiu às empregadas domésticas o direito à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, previsto no XXII do artigo 7º da CF/88. Assim, passou a fazer parte da proteção jurídica da categoria a garantia de um ambiente adequado de trabalho, o que envolverá, segundo Souza Júnior:

[...] a adoção de medidas patronais nos campos da medicina e da segurança do trabalho, além da indenizabilidade nos casos de acidente de trabalho (CF,

---

<[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95434/2016\\_silva\\_homero\\_obscuridade\\_lc150.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95434/2016_silva_homero_obscuridade_lc150.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 10 jun. 2017.

<sup>175</sup> “Art. 3º O benefício do seguro-desemprego de que trata a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, será concedido ao trabalhador, vinculado ao FGTS, que tiver trabalhado como doméstico por um período mínimo de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses, contados da data de sua dispensa sem justa causa”. BRASIL. Decreto n. 3.361, de 10 de fevereiro de 2000. **Planalto**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3361.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3361.htm)>. Acesso em: 16 jun. 2017.

<sup>176</sup> SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico**: de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 133.

art. 7º, XXVIII e parágrafo único) e da fruição dos benefícios previdenciários derivados do adoecimento ou de acidentes que vitimem empregados domésticos”.<sup>177</sup>

Destaca o autor, todavia, que a alteração constitucional não garantiu às domésticas o direito aos adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade (artigo 7º, XXIII), o que, em seu entendimento, representa uma incoerência no contexto da extensão das demais proteções à saúde e à segurança do trabalho elencadas acima. Nesse sentido posiciona-se:

Como delineado, o direito à saúde e à segurança no trabalho doméstico ainda é uma obra incompleta. Todo empregador doméstico é obrigado a tomar as medidas de precaução para evitar o adoecimento, os acidentes e a morte de seus empregados e para compensar os danos causados por sinistros ou doenças ligadas ao trabalho, mas é exonerado da obrigatoriedade de pagar um *plus* de natureza salarial por ambiente laboral inadequado.<sup>178</sup>

De qualquer forma, para a efetividade dessas novas garantias, surge a necessidade do exercício do poder fiscalizatório que cabe à Auditoria Fiscal Trabalhista (regulada pela Lei n. 10.593/2002). Quanto a este tema, necessário ter em vista a garantia fundamental à inviolabilidade da moradia, prevista pelo inciso XI do artigo 5º da CF/88. Esta implica a restrição do acesso ao interior da residência, que é, no caso do trabalho doméstico, o próprio ambiente laboral a ser fiscalizado pelo Estado, o que resulta em delicada contraposição de direitos. Sobre tal conflito, observa Silva:

A fiscalização do trabalho tem tarefa árdua neste campo: não pode se omitir totalmente, sob alegação de inviolabilidade do lar, porque ali são praticados atos jurídicos e desenvolvido o contrato de trabalho, nem pode entrar à residência e dela sair como se estivesse na portaria de uma fábrica, pois pode prejudicar a intimidade de uns, o repouso de outros ou os cuidados com os vulneráveis. Há expressa previsão no art. 17 da Convenção 189 da OIT para que os países elaborem mecanismos capazes de aliar a privacidade da residência com a necessidade do acesso da fiscalização trabalhista.<sup>179</sup>

---

<sup>177</sup> *Ibidem*, p. 162.

<sup>178</sup> *Ibidem*, p. 37.

<sup>179</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. Obscuridades da LC 150/2015. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v. 5, n. 52, jul. 2016, jul. 2016, p. 51-66, p. 65. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95434/2016\\_silva\\_homero\\_obscuridade\\_lc150.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95434/2016_silva_homero_obscuridade_lc150.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 10 jun. 2017.

A fim de compatibilizar tais garantias opostas, M. G. Delgado e G. N. Delgado defendem a “prevalência da fiscalização indireta sobre as relações trabalhistas domésticas”, viabilizada, segundo apontam, pelo sistema do Simples Doméstico, que centraliza os dados da categoria no país. Não obstante, com a promulgação da regulamentadora LC n. 150/2015, criou-se, como lecionam os autores, hipótese legal de “atuação direta da fiscalização trabalhista no próprio âmbito do domicílio do empregador doméstico”.<sup>180</sup> Isso porque o art. 44 do diploma legal acrescentou o art. 11-A à Lei n. 10.593/2002 (que trata, dentre outras questões, da organização da Auditoria-Fiscal do Trabalho), nos seguintes termos:

Art. 11-A. A verificação, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do domicílio do empregador, dependerá de agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador.

A fim de observar o direito à inviolabilidade residencial, é necessário, portanto, o agendamento prévio com o empregador doméstico para que o auditor fiscal do trabalho possa prosseguir à fiscalização, durante a qual, ademais, deverá ser acompanhado por algum dos membros da família empregadora (§3º do art. 11-A da Lei n. 10.593/2002). Além disso, a nova LTD define como prioritária a natureza orientadora da inspeção e estabelece que a lavratura de eventual auto de infração deverá submeter-se, via de regra, ao critério da dupla visita (§§1º e 2º do art. 11-A). O §2º excepciona a observância do dito critério apenas nas hipóteses em que for constatada a ausência de anotação na CTPS da trabalhadora ou “na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização”.

Nesse contexto, Souza Júnior propõe o seguinte questionamento sobre o conflito representado pela recusa do empregador doméstico em receber a fiscalização trabalhista: seria essa negação capaz de impossibilitar aos auditores o exercício de suas atribuições e a inspeção do ambiente laboral doméstico? Segundo aponta o autor, “o direito fundamental ao sossego não é absoluto”, conforme demonstra o próprio texto do inciso XI do artigo 5º da CF/88, que estabelece como exceções as situações de flagrante delito, desastre, prestação de socorro ou determinação judicial – desde que cumprida durante o dia. Quanto à última possibilidade, observa o

---

<sup>180</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 176.



doutrinador que a redação constitucional não restringe tal exceção à hipótese de averiguação de crime, motivo pelo qual considera possível a fiscalização domiciliar mediante autorização da Justiça do Trabalho.<sup>181</sup>

Ainda sobre o novo artigo 11-A da Lei n. 10.593/2002, C. H. B. Leite, L. D. Leite e L. D. Leite afirmam ser caso de “manifesta inconstitucionalidade”, por colidir “frontal e literalmente” com a garantia da inviolabilidade da residência, prevista no artigo 5º, inciso XI, da CF/88. Segundo argumentam, “‘agendamento e entendimento prévios’ pressupõem que o empregador doméstico está, desde logo, compelido, persuadido, instado a permitir que a fiscalização adentre na sua residência”.<sup>182</sup> Defendem, assim, a declaração de inconstitucionalidade do artigo em questão e a aplicação da Instrução Normativa n. 110/2014<sup>183</sup> do Ministério do Trabalho e Emprego.

Editada a fim de suprir a falta de uma norma acerca dos procedimentos de fiscalização laboral no âmbito doméstico, a IN 110/2014 estabelece expressamente a prioridade da fiscalização indireta, “por meio de sistema de notificações para apresentação de documentos nas unidades descentralizadas do Ministério do Trabalho e Emprego” (artigo 1º, *caput* e parágrafo único). Não obstante, essa modalidade indireta é apontada por M. G. Delgado e G. N. Delgado como “o caminho principal de atuação da Auditoria Fiscal Trabalhista no contexto das relações empregatícias domésticas”, mesmo após as alterações promovidas pelo art. 44 da LC n. 150/2015.<sup>184</sup>

Por fim, a propósito do tema, merece destaque a edição da Lei n. 12.964/2014, responsável por disciplinar as multas por infração à legislação do trabalho doméstico e introduzir o artigo 6º-E na antiga Lei n. 5.859/72. Tal inovação estabeleceu que, no que fossem compatíveis com a relação empregatícia em questão, as multas previstas na CLT seriam a essa aplicáveis. Inclusive, foi estipulada a elevação, “em pelo menos 100%” (artigo 6º-E, §2º), da multa por falta de anotação na CTPS, numa tentativa de

---

<sup>181</sup> SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico**: de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 180-181.

<sup>182</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra; LEITE, Laís Durval; LEITE, Letícia Durval. **A nova lei do Trabalho Doméstico**: comentários à Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p.59.

<sup>183</sup> BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Instrução Normativa n. 110, de 6 de agosto de 2014. Dispõe sobre os procedimentos de fiscalização do cumprimento das normas relativas à proteção ao trabalho doméstico. **Diário Oficial da União**. Brasília, 07 ago. 2014, seção 1, p. 203. Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=07/08/2014&jornal=1&pagina=203>>. Acesso em: 11 jun. 2017.

<sup>184</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 176.

redução dos elevadíssimos níveis de informalidade, que ainda alcançam cerca de 70%<sup>185</sup>.

Todavia, no ano seguinte, a LC n. 150/2015 foi publicada sem conter qualquer previsão sobre sanções administrativas aplicáveis aos empregadores domésticos, apesar de disciplinar a inspeção do ambiente laboral no art. 44. Ademais, o art. 46 revogou na totalidade a antiga Lei n. 5.859/72, à qual havia sido acrescentado o mencionado artigo 6º-E. Considerando tal cenário, Souza Júnior pondera que:

A LTD acabou por criar um curioso regime de inspeção estatal especial do trabalho doméstico sem um regime específico de coimas para inibir o descumprimento da legislação trabalhista em tal campo. É preciso notar que a introdução de multas administrativas por violação de normas de proteção do trabalho doméstico foi promovida pela Lei n. 12.964/2014 e esta simplesmente inseriu novo dispositivo legal na agora revogada Lei n. 5.859/72. Assim, publicada a nova LTD, com a revogação integral da Lei n. 5.859/72, retrocedeu-se nesse importante campo da inspeção do trabalho.<sup>186</sup>

Não obstante, o doutrinador defende que “o regime sancionatório da CLT continua a incidir nas relações laborais domésticas”, no que couber. Primeiramente, em razão da aplicabilidade subsidiária do regime geral trabalhista à hipótese, determinada pela própria LC n. 150/2015 (art. 19, *caput*). Além disso, há que se considerar a existência de norma expressa na nova legislação disciplinando “o modo de fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas e a lavratura de autos de infração no âmbito do trabalho doméstico”. Assim, segundo o autor, uma interpretação sistemática da LTD também indica a incidência do regime de multas celetista à relação trabalhista especial.<sup>187</sup>

---

<sup>185</sup> A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD/IBGE), referente ao primeiro trimestre de 2017, aponta para a existência de somente 31,5% das trabalhadoras domésticas com carteira assinada: INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: Primeiro trimestre de 2017. Brasília, mar/2016, p. 06. Disponível em: <[ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Trimestral/Fasciculos\\_Indicadores\\_IBGE/pnadc\\_201701\\_trimestre\\_caderno.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/pnadc_201701_trimestre_caderno.pdf)>. Acesso em: 30 mai. 2017

<sup>186</sup> SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. **O novo direito do trabalho doméstico**: de acordo com a Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 178-179.

<sup>187</sup> *Ibidem*, p. 179.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho pretendeu realizar uma análise das disposições da Lei Complementar n. 150/2015 atenta à efetivação da promessa de isonomia de tratamento jurídico para as empregadas domésticas que veio com a recente alteração promovida pela Emenda Constitucional n. 72/2013. Optou-se por ressaltar, portanto, dentre as inúmeras previsões da norma regulamentadora, aspectos identificados como divergentes em comparação à proteção trabalhista geral. Com esse estudo, buscou-se elencar tais situações de desigualdades normativas a fim de evitar que se percam nas entrelinhas de uma lei amplamente divulgada como equiparadora de direitos e para que possam ser objeto de reflexões por parte da comunidade jurídica e da sociedade civil.

Partindo desse objetivo, o estudo iniciou-se pelo critério da “natureza contínua” dos serviços, integrante da definição legal da trabalhadora doméstica protegida pelo ordenamento jurídico desde a Lei n. 5.859/72. Por ser divergente da natureza “não eventual” prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, o critério em questão teve de ser interpretado pela doutrina e pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Demonstrou-se que, apesar da existência de correntes defendendo a equivalência entre os termos ou dando significação diversa à continuidade, predominou a noção de que a peculiaridade normativa advinha das especificidades do serviço doméstico, não se podendo ignorar a diferença de expressões. No que tange à natureza contínua, estipulou-se uma espécie de critério quantitativo-temporal relativo ao número mínimo de dias semanais de prestação de serviços, variável conforme os diferentes entendimentos.

Como também se observou, a conclusão da Corte Superior trabalhista é diversa em relação aos empregados celetistas, pois a não eventualidade do serviço é entendida de forma apartada da frequência semanal de realização do labor. Dessa maneira, constatou-se que o sentido majoritariamente atrelado ao elemento da “natureza contínua” acabou por estabelecer um critério divergente do regime celetista e menos inclusivo, discriminando negativamente as diaristas intermitentes que, sem direito ao reconhecimento da relação de emprego, ficam relegadas à margem de qualquer tutela trabalhista. Esse entendimento da doutrina e da jurisprudência refletia, de certo modo, o antigo panorama normativo e constitucional, em que o trabalho

residencial era entendido como de segunda classe e não ostentava garantias básicas reconhecidas aos demais trabalhadores.

Ressaltou-se, contudo, que a proteção do trabalho doméstico remunerado recebeu atenção, a nível internacional, com a Convenção n. 189 da Organização Internacional do Trabalho, de 2011. No âmbito nacional, o tema tornou-se acontecimento jurídico com a aprovação da Emenda Constitucional n. 72/2013, permeada pela promessa de igualdade normativa entre trabalhadores urbanos, rurais e domésticas. Nesse contexto, concluiu-se que a edição da Lei Complementar n. 150/2015, que vinha a regulamentar a referida emenda, representava um importante momento de alteração de cultura jurídica, assim como a possibilidade de inovação normativa.

Apesar disso, demonstrou-se que o legislador da norma regulamentadora optou por não promover uma modificação no entendimento do critério da continuidade capaz de alargar a abrangência do conceito legal, como se deu, por exemplo, na legislação argentina. De fato, foi solucionado o debate semântico quanto ao sentido do requisito, mas com a adoção, em grande medida, da antiga corrente interpretativa dominante. A expressão “contínua” passou a ser vinculada à forma da prestação de serviços, e não mais à natureza destes, e foi acrescentado, no texto legal, o antigo critério quantitativo-temporal do mínimo de três dias de prestação de serviços por semana para reconhecimento do vínculo de emprego.

Ponderou-se que a repetição desse antigo conceito restritivo quanto à existência de vínculo de emprego, contribuindo para a manutenção da fragmentação da categoria e para a discriminação negativa das diaristas intermitentes, parece não se compatibilizar com a lógica do novo cenário constitucional e legal protetivo pautado pela noção de equiparação de direitos. Isso porque as comemoradas inovações em termos de garantias que a nova Lei do Trabalho Doméstico veio disciplinar esbarram em sua aplicabilidade restrita a apenas parte da categoria, persistindo a possibilidade da existência de situações de informalidade que afrontam a própria efetividade dos direitos estendidos e permitem a manutenção da precarização do trabalho doméstico remunerado.

Uma vez delimitado o alcance das disposições protetivas da Lei Complementar n. 150/2015, passou-se à análise de alguns institutos especificamente regulados por ela e que encontram divergências com os equivalentes garantidos aos trabalhadores

não-domésticos e disciplinados pela Consolidação das Leis do Trabalho, eventuais outras leis federais aplicáveis e jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

No que tange à proteção da jornada de trabalho, alcançada às empregadas domésticas somente com a Emenda Constitucional n. 72/2013, mereceram destaque a modalidade de compensação horária através do banco de horas anual e o regime especial 12x36. Constatou-se, dentre outras distinções, que esses institutos podem ser pactuados por mero acordo escrito entre empregador e empregada doméstica, enquanto a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, quanto aos empregados celetistas, é veemente no sentido contrário, exigindo a realização de negociação coletiva. Nesse contexto, considerando-se o direito agora constitucionalmente assegurado à categoria doméstica de reconhecimento de convenções e acordos coletivos, analisou-se brevemente a situação ainda frágil dos seus sindicatos, em razão da ausência de sustentação financeira e do alto grau de isolamento das trabalhadoras. Além disso, mencionou-se as dificuldades teóricas para a criação de sindicatos patronais, uma vez que não compõem uma categoria econômica como tradicionalmente entendida, demandando justificações jurídicas para fim de dar efetividade à garantia da negociação coletiva.

Dedicou-se atenção, além disso, à regulamentação dos intervalos intrajornada e à possibilidade genérica de sua redução para trinta minutos por meio de acordo bilateral escrito, quando o limite mínimo de uma hora é garantido aos empregados celetistas pelo Tribunal Superior do Trabalho mesmo em hipótese de negociação coletiva que o pretenda reduzir. Estudou-se, ainda, a possibilidade de criação de intervalo especial duplo para a empregada doméstica que resida no local de trabalho. Além de vedar sua pré-assinalação, a lei também estipulou que cada fração deve ter no mínimo uma hora até o limite de quatro horas diárias, a critério do empregador e sem alteração remuneratória, mesmo que acabe por ampliar o horário de trabalho dentro do dia.

Constatou-se também a possibilidade de prestação de horas extraordinárias por empregadas domésticas submetidas a contrato em regime de tempo parcial, o que é expressamente vedado no âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho, por se tratar de modalidade especial de contratação. Por fim, verificou-se que a obrigação de controle de jornada é imposta a todos os empregadores domésticos, diferentemente do regime celetista que resguarda o dever somente àqueles que possuem mais de dez funcionários, dando-se destaque à consequente inversão do ônus da prova em

desfavor do polo patronal, mais apto para a produção de provas no âmbito de sua residência.

A propósito do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, observou-se que passou a ser obrigatório para todos os empregadores domésticos a partir de outubro de 2015, no mesmo percentual de 8% do salário contratual aplicável às demais categorias. A grande particularidade inaugurada pela Lei Complementar n. 150/2015 é, todavia, o depósito obrigatório de 3,2% a título de indenização compensatória prévia. Visualizou-se que tal encargo é equivalente à multa de 40% sobre o Fundo prevista aos empregados celetistas, mas seus custos são diluídos ao longo do contrato de forma a permitir a organização orçamentária do empregador doméstico. Constatou-se, além disso, que os depósitos especiais de 3,2% poderão ser levantados pela trabalhadora, repartidos com o empregador ou revertidos novamente a esse, a depender do modo de rescisão contratual.

Estudou-se, ainda, a forma de recolhimento desses valores e de outros encargos contratuais obrigatórios por meio do sistema Simples Doméstico, em guia unificada que totaliza o percentual de 20% do salário contratual, a ser arcado exclusivamente pelo empregador. Observou-se, nesse ponto, que o aumento das despesas patronais, em comparação ao regime anterior, foi no patamar de 8% somente, e que as alterações legislativas exigem, em muitos aspectos, mais uma alteração nos hábitos da família empregadora.

Em seguida, quanto ao benefício previdenciário do seguro-desemprego, visualizou-se que esse ostenta diferenciações em comparação ao devido aos empregados celetistas, repetidas do antigo Decreto n. 3.361/2000, sendo o seu valor limitado a um salário mínimo, qualquer que fosse a remuneração recebida pela empregada, e sua duração de somente três meses, enquanto pode chegar a cinco para as demais categorias. Por fim, quanto às normas de proteção à saúde, mencionou-se a não extensão à categoria doméstica dos adicionais de insalubridade e periculosidade pela Emenda Constitucional n. 72/2013, mas deu-se destaque, todavia, às regras quanto à fiscalização do ambiente laboral. Constatou-se que, apesar de a doutrina indicar como prioritária, em razão da garantia da inviolabilidade residencial, a inspeção indireta, ou seja, mediante apresentação de documentação e centralização das informações das trabalhadoras no sistema do Simples Doméstico, foi inserido dispositivo na Lei Complementar n. 150/2015 criando a possibilidade de fiscalização direta. Visualizou-se que essa, no entanto, deverá ser previamente

agendada e acordada com o empregador doméstico e terá caráter prioritariamente orientador.

Após a apresentação dessas especificidades da nova Lei do Trabalho Doméstico, a presente monografia espera ter contribuído para a identificação de algumas situações de relativização dos direitos que foram tardiamente conquistados pelas empregadas domésticas e para a reflexão sobre a manutenção da lógica discriminatória dessa forma de trabalho. A partir do estudo comparativo dos regimes trabalhistas, conclui-se que a promessa de isonomia jurídica e de cidadania plena esbarra ainda na desvalorização social da trabalhadora doméstica como profissional e como sujeito de direitos. Para que seja essa mentalidade superada, necessário, sem dúvida, o efetivo reconhecimento do relevante papel dessa trabalhadora na manutenção de inúmeros lares, seja permitindo o emprego fora de casa para aquelas e aqueles que a contratam e que usufruem do bem-estar proporcionado pelo seu trabalho, seja sustentando a sua própria residência e de sua família com o esforço do seu labor.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. Diarista: um empregado em busca de vínculo. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Porto Alegre, v. 10, n. 166, mar/2014. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/77693>>. Acesso em: 27 abr. 2017.
- ALVES, Amauri Cesar. O Empregado Doméstico em seu caminho para a igualdade. **Jornal Observador**, Pedro Leopoldo/MG, 11 nov. 2011. Edição 818, p. 02. Disponível em: <<http://www.direitodotrabalhoessencial.com.br/artigos/o-empregado-domestico-em-seu-caminho-para-a-igualdade/>>. Acesso em: 26 mai. 2017.
- ARAÚJO, André Eduardo Dorster. LC 150/2015: Novo paradigma de proteção ao trabalhador doméstico. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, v. 169, n. 42, mai-jun. 2016, p. 139-165. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/93796/2016\\_araujo\\_andre\\_novo\\_paradigma.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/93796/2016_araujo_andre_novo_paradigma.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 07 jun. 2017.
- ARGENTINA. Decreto-lei n. 326/56, de 14 de janeiro de 1956. **Información Legislativa**. Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61806/texact.htm>>. Acesso em 12 mai. 2017.
- \_\_\_\_\_. Lei 26.844, de 03 de abril de 2013. **Información Legislativa**. Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>>. Acesso em: 27 abr. 2017.
- AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009.
- ASSUMPÇÃO, Luiz Felipe Monsore de. A EC nº 72 e as transformações do trabalho doméstico no Brasil: o paradigma celetista e o problema da fixação e controle da jornada de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, v. 79, n. 4, out-dez. 2013. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/55990>>. Acesso em: 06 jun. 2017.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2013.
- BARZOTTO, Luciane Cardoso. Trabalho doméstico decente: breves considerações sobre a Convenção 189 da OIT. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, Porto Alegre, v.39, 2011, p. 104-111.
- BERNARDINO COSTA, Joaze. Decolonialidade e interseccionalidade emancipadora: a organização política das trabalhadoras domésticas no Brasil. **Revista Sociedade e Estado**. Brasília, v. 30, n. 01, jan/abr. 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/se/v30n1/0102-6992-se-30-01-00147.pdf>> Acesso: 17 abr. 2017.



BRASIL. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda à Constituição n. 478/2010**. Parecer da relatora Deputada Federal Benedita da Silva (PT-RJ), Comissão Especial. Brasília, 04 jul. 2012. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1009462&filename=PRL+2+PEC47810+%3D%3E+PEC+478/2010](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1009462&filename=PRL+2+PEC47810+%3D%3E+PEC+478/2010)>. Acesso em: 12 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador. Resolução n. 754 de 26 de agosto de 2015. **Ministério do Trabalho e Emprego**. Disponível em: <<http://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/02/Res754.pdf>>. Acesso em: 23 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. Decreto n. 3.361, de 10 de fevereiro de 2000. **Planalto**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3361.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3361.htm)>. Acesso em: 16 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Planalto**. 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: 25 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar n. 150, de 01º de junho de 2015. **Planalto**. 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: 03 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990. **Planalto**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8036consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm)>. Acesso em: 30 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991. **Planalto**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm)>. Acesso em: 06 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. Instrução Normativa n. 110, de 6 de agosto de 2014. Dispõe sobre os procedimentos de fiscalização do cumprimento das normas relativas à proteção ao trabalho doméstico. **Diário Oficial da União**. Brasília, 07 ago. 2014, seção 1, p. 203. Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=07/08/2014&jornal=1&pagina=203>>. Acesso em: 11 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado n. 224/2013**. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4214563&disposition=inline>>. Acesso em: 02 jun. 2017

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho**. Orientação Jurisprudencial n. 388 da Sessão de Dissídios Individuais I. Disponível em: <[www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_381.html#TEMA388](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_381.html#TEMA388)>. Acesso em: 05 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista n. 1602-82.2011.5.01.0003, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. Brasília, 19 set. 2014. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201602-82.2011.5.01.0003&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAGziAAN&dataPublicacao=19/09/2014&localPublicacao=DEJT&query=PRESTA%C7%C3O%20and%20DE%20and%20SERVI%C7OS%20and%20TR%CAS%20and%20VEZES%20and%20POR%20and%20SEMANA>>. Acesso em: 20 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista n. 344-46.2011.5.03.0079, Redator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Brasília, 09 nov. 2012. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20344-46.2011.5.03.0079&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAJ/TAAA&dataPublicacao=09/11/2012&localPublicacao=DEJT&query=DIARISTA%20and%20INEXIST%CANCIA%20and%20DE%20and%20V%CDNCULO%20and%20DE%20and%20EMPREGO%20and%20DOM%C9STICO>>. Acesso em: 20 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista n. 142700-58.2009.5.12.0055, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, Brasília, 31 mar. 2017. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20142700-58.2009.5.12.0055&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAABAp3AAE&dataPublicacao=31/03/2017&localPublicacao=DEJT&query=V%CDNCULO%20and%20DE%20and%20EMPREGO%20and%20FAXINEIRA>>. Acesso em: 22 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista n. 1341-74.2012.5.04.0561, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, Brasília, 12 fev. 2016. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201341-74.2012.5.04.0561&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAOcuAAF&dataPublicacao=12/02/2016&localPublicacao=DEJT&query=DIARISTA%20and%20V%CDNCULO%20and%20DE%20and%20EMPREGO>>. Acesso em: 22 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula n. 85. Disponível em:

<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html#SUM-85](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85)>. Acesso em: 25 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula n. 437. Disponível em:

<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-437](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437)>. Acesso em: 03 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula n. 444. Disponível em:

<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-444](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444)>. Acesso em: 29 abr. 2017.

CALDAS-COULTHARD, Carmen Rosa. Caro Colega: Exclusão Lingüística e Invisibilidade. **Revista Discurso & Sociedad**. Espanha, v. 1, n. 2, 2007. Disponível

em: <[www.dissoc.org/edicoes/v01n02/DS1%282%29Caldas-Coulthard.pdf](http://www.dissoc.org/edicoes/v01n02/DS1%282%29Caldas-Coulthard.pdf)>.  
Acesso em: 25 mai. 2017.

CASAGRANDE, Cássio. Trabalho doméstico e discriminação. **Boletim Centro de Estudos Direito e Sociedade** [on-line]. Rio de Janeiro, set. de 2008, p. 21-26.

Disponível em:

<<http://cedes.iesp.uerj.br/PDF/08setembro/trabalho%20dom%C3%A9stico%20e%20discrimina%C3%A7%C3%A3o.pdf>>. Acesso em: 22 jun. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2014.

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

\_\_\_\_\_.; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: Primeiro trimestre de 2017. Brasília, mar/2016. Disponível em:

<[ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Trimestral/Fasciculos\\_Indicadores\\_IBGE/pnadc\\_201701\\_trimestre\\_caderno.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/pnadc_201701_trimestre_caderno.pdf)>. Acesso em: 30 mai. 2017

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Nota Técnica n. 24:

**Mulheres e trabalho**: breve análise do período 2004-2014. Brasília, mar/2016.

Disponível em:

<[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota\\_tecnica/160309\\_nt\\_24\\_mulher\\_trabalho\\_marco\\_2016.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf)>. Acesso em: 13 mai. 2017

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Information System on International Labour Standards**: C189 - Domestic Workers Convention, 2011.

Disponível em:

<[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189)>. Acesso em: 20 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **Domestic workers across the world**: Global and regional statistics and the extent of legal protection. Genebra, 2013. Disponível em:

<[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_173363.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf)>. Acesso em: 22 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. **Panorama Laboral de América Latina y el Caribe**. Lima, 2015. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_435169.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_435169.pdf)>. Acesso em: 24 abr. 2017.

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

MÄDER, Guilherme Ribeiro Colaço. **Masculino genérico e sexismo gramatical**. 2015. 159 folhas. Dissertação (Mestrado em Linguística) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/158447/336814.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 26 mai. 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MENDONÇA, Maria Luiza Martins de; JORDÃO, Janaína Vieira de Paula. Mídia e trabalho doméstico: quando a lei expõe desigualdades. **Revista Eptic Online**, v. 15, n. 3, set-dez. 2013, p. 87-100. Disponível em: <<https://seer.ufs.br/index.php/eptic/article/view/1358/1358>>. Acesso em: 13 mai. 2017.

MICHAELIS DICIONÁRIO BRASILEIRO DA LÍNGUA PORTUGUESA. Editora Melhoramentos, 2015. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/busca?id=poLLj>>. Acesso em: 26 mai. 2017.

OLIVEIRA, Nancy Mahra de Medeiros Nicolas. Trabalho doméstico: ainda em busca da igualdade. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v. 5, n. 52, jul. 2016. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95453/2016\\_oliveira\\_nancy\\_trabalho\\_domestico.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95453/2016_oliveira_nancy_trabalho_domestico.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 10 abr. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 189 e Recomendação n. 201 de 2011**: Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho\\_domestico\\_nota\\_5\\_565\\_739.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_domestico_nota_5_565_739.pdf)>. Acesso em: 27 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. **Convenções não ratificadas**. Escritório no Brasil. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242947/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242947/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 20 mai. 2017

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Convenio 189 y Recomendación 201**: un trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Ginebra, 2011. Disponível em: <[http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS\\_168267/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_168267/lang--es/index.htm)>. Acesso em: 17 mai. 2017.

PAESE, Raquel. O Trabalho Doméstico e os desafios da sindicalização. **Revista Themis Gênero e Justiça**: Trabalhadoras Domésticas, construindo igualdade no Brasil. Porto Alegre, v. 4, n. 4, jun. 2015, p. 55-63. Disponível em: <<http://themis.org.br/wp-content/uploads/2015/12/REVISTA-THEMIS.pdf>>. Acesso em: 26 abr. 2017.

PASSOS, Edésio; PASSOS, André Franco de Oliveira. O Trabalho Doméstico e a Emenda Constitucional 72. Resgate, igualdade, perdão, responsabilidade. **Revista**

**eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v. 2, n. 17, abr. 2013. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/96966>>. Acesso em: 04 jun. 2017.

PERRINI, Valdyr Arnaldo Lessnau. Empregados domésticos: a fictícia isonomia. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v. 2, n. 17, abr. 2013. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/96967>>. Acesso em: 21 mai. 2017.

PINHEIRO, Luana; FONTOURA, Natália; PEDROSA, Cláudia. Situação das trabalhadoras domésticas no país. In: CASTRO, Jorge Abrahão de (Org.); ARAÚJO, Herton Ellery (Org.). **Situação social brasileira: monitoramento das condições de vida 2**. Brasília: IPEA, 2012, p. 93-123.

PORTAL e-SOCIAL. Simples Doméstico terá primeiro recolhimento em novembro/2015. Brasília, 01 de out. 2015. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/noticias/simples-domestico-tera-primeiro-recolhimento-em-novembro-2015>>. Acesso em: 03 jun. 2017

SANCHES, Solange. Trabalho Doméstico: Desafios para o Trabalho Decente. **Revista Estudos Feministas**. Florianópolis, v. 17, n. 3, set-dez/2009, p. 879-888. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2009000300016>>. Acesso em: 19 jun. 2017.

SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho**: compreendendo as relações sociais de trabalho no Brasil[...]. São Paulo: LTr, 2016.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Obscuridades da LC 150/2015. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v. 5, n. 52, jul. 2016, jul. 2016, p. 51-66. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95434/2016\\_silva\\_homero\\_obscuridade\\_lc150.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95434/2016_silva_homero_obscuridade_lc150.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 10 jun. 2017.

SILVA, Paula; SAAVEDRA, Luísa. Género e currículo. In: PINTO, Teresa (coord.). **Guião de educação, género e cidadania: 3º ciclo do ensino básico**. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade do Género, 2015, p. 61-78. Disponível em: <[https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/05/3Ciclo\\_Versao\\_Digital\\_Final.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/05/3Ciclo_Versao_Digital_Final.pdf)>. Acesso em: 25 mai. 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Domésticas: a luta continua**. Disponível em: <<http://www.viomundo.com.br/voce-escreve/jorge-souto-maior-domesticas-a-luta-continua.html>>. Acesso em: 12 abr. 2017

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

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. rev. e atualiz. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.