

# NOVA LEI DOS DOMÉSTICOS: AVANÇOS E QUESTÕES CONTROVERSAS

Camila EscorsinScheifer

Silvana Souza Netto Mandalozzo

1. INTRODUÇÃO; 2. DEFINIÇÃO, PREVISÃO LEGAL E CARACTERIZAÇÃO; 3. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA; 4. ALGUMAS NOVIDADES DA LEI COMPLEMENTAR; 5. QUESTÕES CONTROVERSAS; 6. CONCLUSÃO; REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

## 1. INTRODUÇÃO

A figura do empregado doméstico sofreu grandes alterações nos últimos anos e obteve a regulamentação de diversos direitos com a promulgação da Lei Complementar 150 de 2015, a nova lei dos domésticos. Esta modalidade especial da figura jurídica empregado pode ser conceituada, em linhas gerais, como sendo aquela pessoa física, que presta serviços sem finalidade lucrativa, de modo contínuo, com pessoalidade, onerosidade e subordinação, para pessoa ou família, no âmbito residencial destas.

A categoria, que permaneceu durante

vários anos à margem das proteções conferidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aos demais empregados, conseguiu finalmente o reconhecimento e a proteção para direitos que já eram garantidos há muito tempo aos demais empregados. Pode-se afirmar que um grande avanço legislativo adveio com a Constituição de 1988, que passou a conferir alguns poucos direitos aos domésticos, tais como férias de 30 dias, décimo terceiro salário e o repouso semanal remunerado, entretanto, ainda havia um longo caminho a ser percorrido.

Somente muitos anos mais tarde, em 2013, a Emenda Constitucional 72, conhecida como PEC das Domésticas, estendeu à categoria dos domésticos direitos básicos como limitação de jornada, o direito à remuneração das horas extras e a proteção legal ao salário. Entretanto, alguns desses direitos dependiam de regulamentação posterior para terem eficácia, o que veio a ocorrer dois anos mais tarde, com a promulgação da referida Lei



.....  
Camila EscorsinScheifer

Bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Ponta Grossa – UEPG. Advogada. Ponta Grossa – Paraná – Brasil.

Silvana Souza Netto Mandalozzo



Mestre e Doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná - UFPR. Professora Associada do Departamento de Direito das Relações Sociais, do Curso de Direito e do Mestrado e Doutorado em Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa- UEPG. Juíza do Trabalho. Ponta Grossa – Paraná – Brasil.

Complementar, que além de regulamentar esses direitos, pôs fim a inúmeras discussões e trouxe muitas novidades.

O objetivo do presente artigo é analisar entre esses novos direitos conferidos aos domésticos quais podem apresentar dificuldades de aplicação prática, acarretando novas discussões doutrinárias e jurídicas. Busca-se explorar até que ponto a formalização excessiva exigida pela nova lei é compatível com a informalidade do ambiente familiar e, portanto, se a nova lei irá efetivamente melhorar as relações entre empregado e empregador ou se existem institutos que devem ser aprimorados ainda.

## 2. DEFINIÇÃO, PREVISÃO LEGAL E CARACTERIZAÇÃO

A palavra doméstico tem origem etimológica do latim *domesticus*, casa da família, derivada de *domus*, lar.<sup>1</sup> Conforme preceitua a própria Lei Complementar 150 de 2015, em seu artigo primeiro, é empregado doméstico a “pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas”.<sup>2</sup>

Trata-se de modalidade especial da figura empregado, dotado de algumas peculiaridades; entretanto, estão presentes nesta relação os cinco elementos fático-jurídicos gerais, indispensáveis para configurar

qualquer vínculo empregatício, quais sejam: trabalho realizado por pessoa física, com pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade. Todavia, este último recebe conformação jurídica especial, adotando a nova lei a expressão “natureza contínua” e exigindo para tanto que a prestação dos serviços se dê por mais de 02 dias na semana.<sup>3</sup>

Convém ressaltar que nesta relação de emprego a pessoalidade ganha destacada intensidade, em função da natureza dos serviços prestados e do local específico de sua prestação, o qual exige elevada fidúcia entre empregado e empregador.<sup>4</sup> Afinal, muitas das vezes o empregador não permanece na residência durante a prestação de serviço do doméstico, necessitando, portanto, desta extrema confiança, visto que deixará sob sua responsabilidade não apenas pertences, mas muitas vezes familiares que precisam de cuidados especiais, no caso de enfermeiras, babás, cuidadores e afins. No entanto, além dos requisitos essenciais, se apresentam quatro pressupostos específicos nesta relação empregatícia: a finalidade não lucrativa dos serviços, a prestação laboral à pessoa ou família, o âmbito residencial da prestação laborativa e o trabalho ser realizado, pelo menos, três vezes por semana.<sup>5</sup>

Desta maneira, para que o empregado seja enquadrado como doméstico, a prestação dos serviços deve se dar para pessoa ou família, de modo que não há possibilidade de contratação de domésticos por pessoa jurídica. Ainda,

1 BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito de Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 221.

2 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 395.

3 Ibid., p. 395-398

4 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 398.

5 Ibid., p. 402-405.

os serviços devem ser prestados no âmbito residencial destas pessoas, portanto, não pode o empregado doméstico se envolver em atividades lucrativas do empregador, sob pena de ser descaracterizada a relação e reconhecido o vínculo celetista, mais benéfico ao trabalhador. Por fim o requisito temporal exige que a prestação dos serviços se dê, no mínimo, três vezes na semana, para afastar a caracterização de diarista, empregada autônoma.<sup>6</sup>

### 3. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA

A categoria dos empregados domésticos permaneceu durante muitos anos à margem da proteção jurídica no ordenamento jurídico nacional. Foram décadas de exclusão jurídica, sem a devida proteção do Direito do Trabalho. Como o Brasil possui uma formação colonial, adotando durante muito tempo o trabalho escravo como meio de se obter mão de obra, não há que se falar em trabalho doméstico regulamentado antes da abolição da escravatura no ano de 1888.<sup>7</sup>

Em um primeiro momento, a prestação de serviços domésticos era disciplinada pelas Ordenações do Reino. Posteriormente, esta relação empregatícia foi regulada como locação de serviços, pelo Código Civil de 1916 em seu artigo 1.216 e seguintes. Anos mais tarde o Decreto 16.107 de 1923 conceituou os empregados domésticos e concedeu alguns direitos a eles, bem como o fez o Decreto-Lei

3.078, em 1941, que passou a disciplinar a locação de serviços dos empregados domésticos. Entretanto, conforme determinado no artigo 15 deste último diploma, ele dependia de posterior regulamentação para efetiva vigência, que nunca se realizou.<sup>8</sup>

A CLT, em 1941, ao regulamentar as relações individuais e coletivas de trabalho, em seu artigo 7º, alínea “a”, expressamente vedava sua aplicação aos empregados domésticos. Porém, o artigo 19 da Lei Complementar referida, prevê aplicação subsidiária das disposições contidas na CLT, desde que observadas as peculiaridades inerentes aos contratos domésticos. Portanto, pode-se afirmar que tal disposição contida na CLT encontra-se, atualmente, revogada tacitamente pela nova lei dos domésticos.

Em 1972, a Lei 5.859, antiga lei dos domésticos, assegurou à categoria apenas três direitos básicos: a assinatura em CTPS, o direito à previdência e às férias com duração de 20 dias. Um nítido avanço só veio 16 anos mais tarde, com a promulgação da Constituição de 1988, que conferiu aos domésticos oito novos direitos, tais como o direito ao salário mínimo, direito ao 13º salário e à licença-maternidade. Em 2011 a categoria passou a contar com o direito ao FGTS, entretanto ainda de modo facultativo.

Finalmente, a Emenda Constitucional 72 de 2013, assegurou novos dezesseis direitos aos domésticos, alguns dotados de efeito imediato e de caráter imperativo; outros que dependiam de posterior regulamentação, que veio com

6 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015, p. 382-387.

7 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 110.

8 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015, p. 380.

a promulgação da Lei Complementar 150 de 2015.

Como se vê, a conquista de direitos pela categoria dos empregados domésticos teve longa duração e necessitou de muita luta da classe, com a publicação de diversas leis ao longo dos anos, tentando estender algum direito a eles. No entanto, o grande salto só veio a realizar-se recentemente, no ano de 2015, com a extensão de inúmeros direitos promovida pela Lei Complementar, que se tornou um marco histórico para a categoria ora em análise.

#### 4. ALGUMAS NOVIDADES DA LEI COMPLEMENTAR

A Lei Complementar 150, composta de 47 artigos e publicada em 02 de junho de 2015, colocou fim a discussões que persistiram durante anos no âmbito da relação empregatícia dos domésticos como, por exemplo, o critério para aferição da continuidade, estipulando-se a prestação de serviços em mais de 02 dias por semana, conforme disposto no “caput” do artigo 1º. Outra discussão que chegou ao fim com a promulgação da lei foi a adoção de uma idade mínima para contratação, fixada em 18 anos, em conformidade com o disposto na Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e item 16 da lista das piores formas de trabalho infantil (TIP).<sup>9</sup>

Da mesma forma, a lei citada pôs fim às discussões envolvendo a contratação de empregado doméstico por prazo determinado, estendendo à categoria a possibilidade desta

modalidade de contratação, bem como elencando suas hipóteses. Agora é possível a contratação de doméstico por prazo determinado, seja para fins de experiência, ou para atendimento de necessidades familiares de natureza transitória ou, ainda, para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido, conforme prescrevem os incisos do artigo 4º.

Entre os muitos direitos que foram regulamentados encontram-se a limitação de jornada em 8 horas diárias e 44 semanais, com o pagamento de horas extras em percentual não inferior a 50%, nos termos do artigo 2º, caput e § 1º. Prevê também a possibilidade de contratação em regime de tempo parcial, com jornada de trabalho máxima de 25 horas semanais, prevista no artigo 3º. Regulamentou questões referentes aos intervalos intrajornada, trabalho noturno e descanso semanal remunerado, bem como tornou obrigatório o FGTS e o seguro desemprego para a categoria, além de criar o seguro contra acidentes de trabalho a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Além do mais, trouxe inúmeras hipóteses de flexibilização das normas trabalhistas, mediante simples acordo escrito entre as partes, tais como a possibilidade da adoção do regime de compensação e de banco de horas anual, previstos no artigo 2º, §§ 4º e 5º; bem como de redução do intervalo intrajornada para 30 minutos e de fracionamento do mesmo em dois períodos, para os empregados que residem no local de trabalho, regulamentadas no artigo 13 e seus parágrafos; e também a de adoção do regime 12x36, conforme prescreve o artigo 10.

A lei também incluiu duas novas hipóteses

9 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 397.

de rescisão contratual, além de repetir as previstas nos artigos 482 e 483 da CLT. Em seu artigo 27, I, criou nova modalidade de dispensa por justa causa, configurando justo motivo para dispensa do empregado em casos de idoso, enfermo, pessoa com deficiência ou criança sob seu cuidado direto ou indireto. Similarmente previu o parágrafo único do referido artigo, nova hipótese de rescisão contratual por culpa do empregador, denominada rescisão indireta, visando a proteção das mulheres contra eventuais atos de violência doméstica praticados contra a empregada, elencados no artigo 5º da Lei Maria da Penha.<sup>10</sup>

Deste modo, analisando-se as inovações trazidas pela Lei, infere-se que ela realmente objetiva melhorias para a categoria, com a efetiva proteção destes trabalhadores e consequente diminuição das arbitrariedades cometidas pelos empregadores. A ausência de qualquer regulamentação, prejudicava não apenas a saúde do doméstico, mas também suas relações pessoais, familiares e sociais, visto que, não raras vezes, permaneciam em extensas jornadas de trabalho, na informalidade, com baixos salários e sem qualquer proteção em caso de desemprego ou acidentes de trabalho.

## 5. QUESTÕES CONTROVERSAS

A Lei Complementar 150 de 2015 admite a flexibilização de inúmeros direitos, mediante simples acordo escrito entre as partes, mas sabe-se que no ambiente familiar não existe este hábito de exigir que se escreva, anote ou

assine qualquer documento, visto que estas relações são dotadas de fé, conforme já exposto anteriormente. Além do mais, cálculos trabalhistas envolvendo horas extras e seus reflexos, por exemplo, são cálculos complexos, assim como a questão de conversão das horas extras em banco de horas. A aplicação de tais institutos pode, na prática, exigir conhecimentos que muitas vezes o empregador não possui, dificultando o emprego de tais institutos. Restará ao empregador contratar profissional habilitado para efetuar tais cálculos e formalizar corretamente os documentos, para que não haja prejuízo futuro, em caso de ações trabalhistas. Portanto, o excesso de formalidade dos documentos que exige um certo conhecimento técnico, pode ser um fator a dificultar a aplicação destas disposições da lei.

A referida lei também criou obrigação imposta aos empregadores, de registro do horário de trabalho do empregado, por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo, nos termos do artigo 12. Somado a isso veda-se, ainda, a prenotação dos horários quando ocorrer o fracionamento do intervalo intrajornada para os empregados que residem no local de trabalho e a necessidade dessas anotações em caso de acompanhamento em viagem, de modo a tornar possível o controle das horas efetivamente trabalhadas e da prestação de horas extras para fins de banco de hora, etc. Esta exigência pode tornar-se discutível, porque, muitas vezes o empregado fica sozinho em casa enquanto o empregador está fora e não há como saber se a hora é efetivamente cumprida, se aquilo que foi anotado foi efetivamente cumprido; além dos cálculos de conversão e compensação, que podem se tornar uma árdua tarefa. Neste ponto

10 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015, p. 415.

a norma foi mais rígida do que em relação a empregados de outras categorias, que só são obrigados a possuir controle de horário de trabalho para empregadores que possuem mais de dez empregados, de acordo com o artigo 74, § 2º, da CLT.

Outro ponto que pode tornar-se polêmico é o aviso prévio, regulado no artigo 23, instituto segundo o qual, a parte que desejar sem justo motivo, colocar fim ao contrato, deverá avisar antecipadamente a outra de sua intenção. Segundo o entendimento de alguns doutrinadores, o aviso prévio neste caso deveria ser considerado apenas em caráter unilateral, portanto, devido apenas pelo empregado ao patrão, sendo desaconselhável no âmbito doméstico, em razão do temor de eventuais danos que o trabalhador pré-avisado poderia ocasionar.<sup>11</sup> À vista disso, em caso de o empregador rescindir o contrato, não deveria estar obrigado o empregado a prestar mais um mês de serviços na residência, sabendo que será demitido, de modo a evitar-se possíveis situações desagradáveis.

Mais uma questão que pode se tornar de difícil aplicação prática é a da estabilidade provisória da gestante e do acidentado. A prestação dos serviços domésticos se realiza em espaço íntimo de convivência familiar, exigindo-se para tanto confiança entre o empregado e o empregador. Eis que surge o problema, pois se a confiança deixar de existir, por qualquer razão, não se deve obrigar o empregador a manter dentro de sua residência alguém em quem ele não confia mais, sob o risco de possível

violação à vida privada e invasão de domicílio, afrontando-se direitos constitucionalmente assegurados, nos termos dos incisos X e XI, do artigo 5º da Constituição Federal.<sup>12</sup>

Por fim, pode-se citar a questão da fiscalização trabalhista pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que com o advento da Lei Complementar, tornou-se aplicável às relações de emprego doméstico. A lei permitiu a fiscalização direta do fiscal, na própria residência do empregador, mediante prévio agendamento e entendimento entre o empregado e o empregador. Entretanto, em razão do direito constitucional de inviolabilidade do lar, pode haver um impasse na aplicação de tal instituto. Entende-se que o ideal neste caso seria a adoção do critério de fiscalização indireta, mediante comparecimento pessoal do empregador aos órgãos fiscalizadores, munido da documentação referente aos vínculos trabalhistas existentes em sua residência.<sup>13</sup>

Estas são apenas algumas das hipóteses que podem gerar controvérsias, discussões e dificuldade de aplicação prática da lei. Como se vê, muitas novidades surgiram com a promulgação da lei e houve um grande avanço na seara dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos, porém, ao pregar o formalismo excessivo, não levando em conta as peculiaridades existentes nesta relação, dotada de informalidade do ambiente residencial, existem questões que ao longo dos anos podem se mostrar complexas e de difícil aplicação prática, correndo-se o risco da lei cair em desuso ou, então, de levantar-se

11 BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito de Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 241.

12 Ibid., p. 232-233.

13 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 429.

novas discussões jurídicas e doutrinárias, até se criar um posicionamento que não onere excessivamente o empregador e nem retire direito dos empregados, mas sim garanta a eficácia dos direitos constitucionalmente reconhecidos aos domésticos.

## 6. CONCLUSÃO

A luta pelo reconhecimento de direitos aos empregados domésticos durou muitas décadas. Vários foram os avanços promovidos tanto pela Emenda Constitucional 72 de 2013 quanto pela Lei Complementar 150 de 2015. Obviamente, a exigência de formalização dessa relação, com a consequente regulamentação dos direitos, foi extremamente benéfica para a categoria, visto que distanciou esta relação de uma semiescravidão, inibindo abusos dos empregadores, que muitas vezes exigiam jornadas exaustivas dos domésticos e remuneravam de forma irrisória a prestação dos serviços.

Entretanto, conforme exposto no presente, algumas das cláusulas da nova lei mais parecem criar embaraços ao gozo dos direitos do que efetivamente melhorar esta relação empregatícia, quer pela dificuldade de aplicação, pela formalidade excessiva exigida ou pelas possíveis situações desagradáveis que pode criar. Fato é que algumas disposições contidas na lei nos fazem pensar sua aplicação, nas quais podemos constatar possíveis dificuldades de concretização. É importante que se discutam tais controvérsias, visando aprimorar os institutos e melhorar esta relação empregatícia, já que foi tão difícil e custosa a conquista de direitos básicos pela categoria.

Por se tratar de algo recente, será

necessário mais tempo para verificar-se os reais impactos das novas disposições, entretanto já é possível constatar, que algumas delas são capazes de levantar discussões e questionamentos sobre sua aplicação. Talvez algumas das disposições da lei não ajudem da maneira que se espera e que não tenham o efeito desejado pelo legislador, mas somente o tempo poderá mostrar quais os reais reflexos da norma e se todo esse formalismo não será prejudicial à relação de emprego doméstico.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 221-248.

BRASIL. **Consolidação das Leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 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: 10 maio 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 10 maio 2016.

BRASIL. **Lei Complementar 150 de 1ª de junho de 2015**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm)>. Acesso em: 12 maio 2016.

BRASIL. **Lei 5.859 de 11 de dezembro de 1972**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>

ccivil\_03/leis/L5859.htm>. Acesso em: 12maio 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015, p. 380-431.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 221-248.