

# POSSIBILIDADES E LIMITES NA APLICAÇÃO DA CLT AOS DOMÉSTICOS APÓS A LEI COMPLEMENTAR 150 DE 2015.

Luciano Augusto de Toledo Coelho

Jordane Núbia Limberger

*‘Doméstica! Ela era... Doméstica! Sem carteira assinada  
Só caía em cilada,  
Era empregada... Doméstica!  
Eduardo Dusek, 1984*

## A desigualdade no trabalho doméstico

A “sátira social” do compositor Eduardo Dusek<sup>1</sup>, nos anos 80, tão bem se amoldou ao inconsciente coletivo, que contribuiu para o grande sucesso da letra daquela música pop no cenário nacional. De fato, não poderia

refletir melhor a realidade de uma categoria discriminada social e juridicamente, inclusive no próprio cerne da norma constitucional, que reservou para o trabalhador doméstico um parágrafo, restringindo o rol de direitos e colocando o trabalhador doméstico à parte do caput do artigo 7º, quando refere a “trabalhadores rurais e urbanos”.

Com efeito, sempre houve consenso de que o trabalho doméstico se revestiu de uma determinada diminuição do ponto de vista de outros trabalhos ou profissões<sup>2</sup>, imbricado em questões de gênero ínsitas aos estudos

1 “depois fazer sucesso no início dos anos 80 com a músicas como “cantando no banheiro” e “barrados no baile” Dusek lançou um ótimo LP, *Brega chique, chique brega*, em que apostava na chamada “brega music”, misturada a um tecnopop paupérrimo, emplacando o super hit sobre uma empregada doméstica que vai presa por tráfico de drogas no lugar da patroa milionária, casa-se com um turista alemão e termina contratando a patroa como babá. (Alexandre, Ricardo. Dias de Luta. O rock e o Brasil dos anos 80. Porto Alegre, Arquipelago, 2013).

2 Existem diversos estudos sociológicos acerca das origens da divisão do trabalho e sua evolução, e das razões culturais e históricas da divisão de trabalho doméstico e de gênero. Interessante abordagem encontramos em *Divisão sexual do trabalho doméstico: entre representações e práticas*. Manuel Carlos Silva, Ana Reis Jorge e Aleksandra Queiroz. Revista de Sociologia. <<http://configuracoes.revues.org/1158>> acesso em 13.06.2014.

Luciano Augusto de Toledo Coelho

Juiz do Trabalho. Mestre em Direito pela Puc – Paraná. Professor da Pós - Graduação da Ematra – PR, Universidade Positivo, PUC – PR e do Centro de Estudos Jurídicos do Paraná

Jordane Núbia Limberger

Advogada na área cível e trabalhista. Especialista em Direito Público pela Universidade Positivo e Pós Graduada em Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário pela Ematra – PR.

sociológicos sobre esse tipo de trabalho, em virtude da natural divisão pela força física nos primórdios em que o homem ia para a caça e a mulher ficava para cuidar dos filhos.

O trabalho “da casa” era responsabilidade das mulheres, Alice Monteiro de Barros anota que a primeira forma de divisão do trabalho nas sociedades primitivas ocorreu entre os dois sexos: *“Curioso é que, do século X ao XIV, as profissões comuns aos dois sexos se avolumam, havendo mulheres escritãs, médicas e professoras; os salários, por sua vez, não se distanciavam tanto dos salários masculinos, no renascimento, as mulheres vão perdendo várias atividades que lhes pertenciam, como o trabalho com a seda, com materiais preciosos, com a cerveja e com as velas, e se confinam entre as paredes domésticas, entregues ao trabalho a domicílio, que surge nos primórdios do século XVI, e perde importância a partir do século XIX, quando o algodão e a lã são retirados das casas para as fábricas. Os homens, dada a miséria que enfrentavam no campo, dirigem-se às fábricas, para executarem um trabalho que até então era confiado às mulheres”*.<sup>3</sup>

A maior preocupação com a proteção jurídica surge, assim, historicamente, em face do trabalho da mulher nas fábricas, solicitada na indústria têxtil em França e na Inglaterra, sempre como menos dispendiosa, explorada na revolução industrial e considerada força de trabalho inferior, inclusive do ponto de vista das reivindicações e baseadas em uma suposição

3 SULLEROT, Evelyne. 1970. MORAES FILHO, Evaristo. Trabalho a domicílio e contrato de Trabalho. São Paulo. LTr, 1994, p. 20. Apud: Barros, Alice Monteiro. A Mulher e o Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1995, p 27/29.

de fragilidade. Isso explica em parte, a nosso ver, a histórica menor intensidade de direitos relacionados aos serviços domésticos, em sua grande maioria composto por mulheres.

Desde o início da construção do Direito do Trabalho, a proteção do trabalho feminino<sup>4</sup> é uma preocupação e se confunde com as próprias causas do aparecimento do Direito Protetivo<sup>5</sup>.

Encontramos menção à proteção ao trabalho doméstico ligado ao trabalho da Mulher, na Convenção 103 da OIT<sup>6</sup>, que afirma:

1. *A presente convenção aplica-se às mulheres empregadas em empresas industriais bem como às mulheres empregadas em trabalhos não industriais e agrícolas, inclusive às mulheres assalariadas que trabalham em domicílio...*

...

2. ...

4 A partir de 1919 o trabalho da mulher passa a ter maior atenção adotada na Convenção n.3 ratificada pelo Brasil em 1934, denunciada em 1962, revista pela Convenção 103, ratificada em 14.07.1966.

5 Tutelas especiais surgem na Inglaterra, com o “Coal Mining Act” de 1842 proibindo o trabalho da mulher em subterrâneos, em 1874 a França limita as jornadas, em 1902 a Lei Carcano Italiana vedava o trabalho em subterrâneos e instituía a licença-maternidade de quatro semanas após o parto. Normas para disciplinar a jornada de trabalho da mulher são descritas na convenção de Berna em 1913, até a instalação da Conferência de Paz que deu origem ao Tratado de Versalhes e criou a OIT, sendo o trabalho da mulher uma das primeiras matérias objeto de regulamentação. (Em Barros, Alice Monteiro, A mulher e o Direito do Trabalho, São Paulo, LTr, 1995, p. 30/33.

6 A Organização Internacional do Trabalho, foi criada em 1919, com o Tratado de Versalhes, para adoção de medidas relativas à melhoria das condições de trabalho no mundo. As convenções da OIT, quando adotadas pelos países membros, tem força de lei.

3. *Para os fins da presente convenção o termo “trabalhos não industriais” aplica-se a todos os trabalhos realizados nas empresas e serviços públicos ou privados seguintes, ou em relação com seu funcionamento:*

....

*h) o trabalho doméstico assalariado efetuado em casas particulares bem como a todos os outros trabalhos não industriais aos quais a autoridade competente decidir aplicar os dispositivos da convenção.*

Estimativas da mesma OIT dão conta de mais de cinquenta milhões de trabalhadores domésticos, sem contar os informais, que podem até dobrar esse número, sendo 83% mulheres<sup>7</sup>.

*Nas fazendas de café no Brasil no final do século XIX os serviçais domésticos se distinguem na escala social acima dos escravos do cafezal, privando da intimidade da casa de morada, amas de leite, costureiras, rendeiras, cozinheiras, mucamas, arrumadeiras, lavadeiras, engomadeiras<sup>8</sup>*

Conforme Matilde Ribeiro, o trabalho doméstico remonta à escravidão, sendo que mesmo posteriormente as mulheres permaneceram em frente à organização do lar e subjugadas em troca de alimentação e

moradia<sup>9</sup>.

Observa-se, entretanto, que âmbito residencial também se estende a outros locais dentro do círculo residencial familiar<sup>10</sup>, que não necessariamente o domicílio. “Milhares de trabalhadores enquadram-se na categoria. Estudo do IBGE dá conta de que em março de 2006, 8,1% da população ocupada, no agregado das seis regiões metropolitanas investigadas pela Pesquisa Mensal de Emprego. Por razões histórico-culturais, este contingente de trabalhadores, caracteriza-se pela predominância de mulheres (94,3%) e de pretos e pardos (61,8%). O serviço doméstico remunerado é, ainda, considerado uma das formas de inserção no mercado de trabalho mais precárias pelos baixos índices de formalização e reduzidos níveis de rendimentos. O estudo mostrava ainda que a jornada de trabalho desempenhada pelos trabalhadores domésticos (37,6 horas) é inferior à observada para a média da população (41,9 horas). Além disso, constatou-se que as pessoas com até 17 anos de idade representavam apenas 1,9%

9 [http://www.planalto.gov.br/seppir/ministra/artigos/13\\_5\\_2006empregadas.htm](http://www.planalto.gov.br/seppir/ministra/artigos/13_5_2006empregadas.htm) Acesso em 14.06.2014.

10 TRT-PR-22-08-2008 MARINHEIRO PARTICULAR. CONDIÇÃO DE DOMÉSTICO. Em que pese os serviços não terem sido prestados na residência do reclamado, isso não inibe a condição de doméstico, pois o conceito de âmbito residencial recebe interpretação mais elástica que a pretendida pelo recorrente, sem restringir-se à residência em sentido estrito, para abarcar situações outras em que o trabalhador se ativa em benefício do empregador e de sua família, inclusive na função de marinheiro particular, mormente porque incontroverso que o autor trabalhava em barco de propriedade do reclamado. Recurso ordinário a que se nega provimento. **TRT-PR-02054-2006-022-09-00-1-ACO-29564-2008 - 1A. TURMA Relator: BENEDITO XAVIER DA SILVA Publicado no DJPR em 22-08-2008**

7 <http://www.oitbrasil.org.br/content/mundo-tem-mais-de-52-milhoes-de-trabalhadores-domesticos> Acesso em 14.06.2014.

8 Martins, Ana Luiza. História do Café. São Paulo: contexto, 2008, p. 115.

dos trabalhadores domésticos nas seis regiões metropolitanas investigadas” (Recife – Salvador – Belo Horizonte – Rio de Janeiro – São Paulo – Porto Alegre)<sup>11</sup>. O mesmo instituto constatou que do total de 39,5 milhões de mulheres com emprego, em 2009, 17% eram trabalhadoras domésticas (Pnad 2009).

Pesquisas realizada pelo mesmo instituto - PNAD (Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio) do IBGE<sup>12</sup>, demonstram que o quadro de formalização do emprego doméstico no Brasil em 2014 melhorou se comparado ao ano anterior, ampliou-se a contribuição ao INSS, mas o índice de não contribuintes é potencialmente ainda muito alto<sup>13</sup>.

Os trabalhadores domésticos com carteira de trabalho assinada mostraram crescimento nos rendimentos de 2,8% e os trabalhadores domésticos sem carteira de trabalho assinada, de 4,4%, assim os rendimentos dos trabalhadores com carteira assinada aumentaram 1,3% em 2014<sup>14</sup>.

De acordo com o PNAD, a jornada de trabalho desempenhada pelos trabalhadores domésticos em 2014 demonstrou a diminuição de trabalhadores com carga horária acima

de 44 horas semanais, (em média 15 a 39 horas), ou seja, um percentual de 36,42% dos trabalhadores domésticos laborando com carga horária estipulada de acordo com a nova lei. Além disso, em 2014 constatou-se uma diminuição de 40.000 adolescentes na faixa de 15 a 17 anos realizando trabalho doméstico, equivalente a uma diferença de 0,63% dos trabalhadores comparado só com o ano anterior. Os dados da PNAD também comprovam a expressiva participação feminina entre os trabalhadores domésticos, em 2013 as mulheres representavam 5,997 milhões do total dos trabalhadores ocupados, ou 92,64% do total. Além disso, é possível visualizar que os negros são maioria entre os domésticos, representando 63,07% do total, ou 4,083 milhões. Os rendimentos recebidos pelos negros eram 13,60% menor do que os recebidos pelos brancos<sup>15</sup>.

A desigualdade material, assim, permanece, inclusive na seara legislativa, e decorre de uma soma de fatores, que incluem as características peculiares do trabalho doméstico, aliadas a essa sua origem histórica, à divisão do trabalho e à discriminação de gênero, somados a uma racionalidade capitalista, pois o trabalho supostamente não “lucrativo” ou “produtivo”, sujeito a maior entropia, acaba menos valorizado.

Conforme José Aparecido dos Santos menciona, a desqualificação social da trabalhadora doméstica e sua inferiorização

11 [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/perfil\\_trabalha\\_domesticos.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/perfil_trabalha_domesticos.pdf) - Acesso em 06.04.2013.

12 INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Disponível em: <http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias?view=noticia&id=1&busca=1&idnoticia=3030>. Acesso em 04/05/2015.

13 INSTITUTO DOMÉSTICA LEGAL. Disponível em: <http://www.domesticalegal.org.br/Retrato%20Emprego.%20Dom%C3%A9stico%20Brasileiro%20-%20PNAD%202014.pdf>. Acesso em 04/05/2015.

14 SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/noticias/pnad-2014-aponta-um-brasil-mais-igual-para-as-mulheres>. Acesso em 05/05/2015.

15 INSTITUTO DE PESQUISA ECONOMICA APLICADA - IPEA. Expansão dos direitos das trabalhadoras domésticas no Brasil. Agosto, 2012. Disponível em: [https://ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/nota\\_tecnica/120830\\_notatecnicadisoc010.pdf](https://ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/nota_tecnica/120830_notatecnicadisoc010.pdf). Acesso em: 2 ago. 2015.

tendem a crescer à medida que a sociedade cada vez mais atribui maior valor ao consumo segmentado. A crescente equivalência valorativa entre cidadania e consumo contribui significativamente para diminuir a autoestima dessas trabalhadoras<sup>16</sup>.

### A Convenção 189 da OIT

Desde a Convenção 103, portanto, ficou positivada a preocupação da OIT com o trabalho doméstico. A Emenda 72 teve origem na proposta da Convenção 189 da OIT e Recomendação 201, as quais prevêem que os trabalhadores domésticos devem ter os mesmos direitos básicos referentes aos demais trabalhadores, principalmente no que tange à jornada de trabalho limitada e descanso semanal.

O item 8 da recomendação 201 já estabelecia que as horas de trabalho, inclusive as horas extras e os períodos de disponibilidade imediata para o trabalho deveriam ser registrados com exatidão, e o item 9.1 previa em sua letra “a” o número máximo de horas a serem regulamentados pela legislação nacional ou acordos coletivos.

De acordo ainda com o artigo 3º da Convenção 189, os países deverão adotar medidas que visem a assegurar a proteção efetiva dos direitos humanos de todos os trabalhadores domésticos, promovendo e respeitando os princípios e direitos fundamentais do trabalho.

Conforme Von Bahten<sup>17</sup>, esta norma remete à Declaração de Princípios Fundamentais do Trabalho de 1998, que buscou estabelecer um rol de direitos trabalhistas universais, garantindo que avanços sociais seguissem o progresso econômico. De acordo com tal declaração, a OIT estabeleceu que algumas das suas convenções passariam a ter um *status* “fundamental”, devendo ser observadas pelos países independentemente de ratificação, e prossegue, concluindo que é chegada a hora de dar um passo adiante na consolidação dos direitos dos trabalhadores domésticos em nosso país.

Prossegue o autor afirmando que é justamente este o escopo da recente convenção 189 e da recomendação 201 da OIT, embora o país já possuísse legislação adequada a muitos dos temas regulamentados pela C-189 e pela R- 201, sem dúvida ainda precisa implementar muitas das normativas desses documentos, a fim de proporcionar melhores condições às trabalhadoras e trabalhadores domésticos de nosso país, e colocava dentre as implementações necessárias a limitação da jornada de trabalho, FGTS obrigatório e estabelecimento de contrato escrito.

A Ministra do TST, Delaíde Arantes, também mencionava que não se pode falar em trabalho doméstico sem falar em discriminação da maior categoria de trabalhadores no país, com cerca de sete milhões de pessoas,

16 Santos, José Aparecido. Trabalho Doméstico, Constituição e Cidadania: Perspectivas para Uma Transformação Social por Meio do Direito do Trabalho. Montesso, Claudio et ali: Em Direitos Sociais na Constituição de 1988, análise crítica vinte anos depois. São Paulo: LTr, 2008, p. 206.

17 Von Bahten, Gustavo Luiz A Convenção 189 da OIT e os Sistemas Juslaborais Brasileiro e Uruguaio: Uma análise de direito comparado. Em Cadernos da Escola de Direito e Relações Internacionais da Unibrasil, Curitiba, 2011, v. 15, pgs. 189-219 <http://apps.unibrasil.com.br/revista/index.php/direito/article/viewFile/772/660> acesso em 05.04.2013

ressaltando a proposta da OIT no IV Programa da Conferência Internacional como grande avanço no reconhecimento da igualdade de tratamento aos trabalhadores domésticos.<sup>18</sup>

Na mesma obra, Nabuco Machado aduz que *a marginalização e subvalorização do emprego doméstico tem raízes históricas advindas do fim da escravatura no Brasil, apresentando-se como odioso resquício de um tempo em que nossa sociedade deveria envergonhar-se, e conclui afirmando que em atenção ao princípio da igualdade material, bem como a dignidade da pessoa humana, pela necessidade de alteração constitucional a fim de se promover a extensão dos direitos contemplados pelo art. 7º, aos empregados domésticos, sem prejuízo da necessária regulamentação infraconstitucional, que levará em consideração as características próprias desta modalidade tão importante de trabalho*<sup>19</sup>.

Nesse sentido caminhava a jurisprudência, indicando que cada vez mais estava se tornado insustentável a manutenção de enorme desigualdade de direitos entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores.

Conforme notícia no site do TST, a ministra Maria Cristina Peduzzi, relatora, na Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST, em julgamento de embargos de uma

18 Arantes, Delaíde Alves Miranda. A comemoração do Dia Internacional do Trabalho e os Trabalhadores Domésticos na Perspectiva do Art. 7º, da Constituição Federal. Em Santos, Jerônimo Jesus (coord.) Temas Aplicados de Direito do Trabalho, São Paulo, LTr, 2012 p. 472/476.

19 Machado, Gustavo Nabuco. Disciplina Jurídica Acerca do Emprego Doméstico no Brasil e Princípio da Igualdade Material. Em Santos, Jerônimo Jesus (coord.) Temas Aplicados de Direito do Trabalho, São Paulo, LTR, 2012 p. 226/239.

empregadora contra decisão da Quarta Turma do Tribunal, que reconheceu o direito de um empregado doméstico a receber em dobro os pagamentos relativos às férias concedidas após o prazo, sob fundamento de que é aplicável aos empregados domésticos a indenização prevista no artigo 137 da CLT.

*...O acórdão da Quarta Turma ressaltou que o artigo 134 da CLT impõe a concessão das férias em um só período, nos doze meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. “Isso porque na gênese desse instituto, encontram-se fundamentos relacionados às demais formas de limitação do tempo de trabalho: de natureza biológica (combate aos problemas psicofisiológicos provenientes da fadiga e da excessiva racionalização do serviço); de caráter social (possibilita maior convívio familiar/social, práticas de atividades recreativas, culturais e físicas, essenciais à saúde física e mental do indivíduo); e de natureza econômica (o combate à fadiga resulta em maior quantidade e melhor qualidade de serviço, valendo salientar que o trabalhador estressado tem seu rendimento comprometido, por razões biológicas, uma vez que o ser humano não suporta carga superior à sua natureza, como destacado, incluindo-se, nesse item, maior número de empregos)”, afirmou o redator do acórdão, ministro Ives Gandra Martins Filho.*

*Diante dos inúmeros indicadores jurídicos, respaldados em estudos médicos e psicológicos, que apontam o desgaste do trabalhador após um ano contínuo de trabalho, realizando no mesmo ambiente tarefas repetitivas, normalmente sob o fator estressante da cobrança produtiva, a Quarta Turma destacou a preocupação do legislador em evitar que o benefício das férias se*

*desvirtue, “tanto pelo interesse do empregador quanto pelo do empregado, que por vezes procura negociar esse direito por um pseudo-benefício econômico incapaz de compensar o prejuízo causado, mesmo que a médio ou longo prazo, pela ausência do gozo regular das férias ou de outras formas de repouso previstas na legislação”. A Turma concluiu, que mesmo que tenha havido o pagamento do salário mensal acrescido do terço constitucional, tendo sido constatada a não-concessão das férias no prazo legal, impõe-se o pagamento em dobro, sem prejuízo da remuneração, pois acima de tudo trata-se de direito decorrente de norma que tem a finalidade de proteger o trabalhador.*

*... A ministra Cristina Peduzzi assinalou que “recentes modificações legislativas autorizam a conclusão de que há um movimento histórico que revela a tendência normativa de tornar cada vez mais equitativo os direitos dos trabalhadores domésticos em relação aos direitos usufruídos pelos demais empregados”. Nesse sentido, citou a Lei nº 11.324/2006, que ampliou o período de férias daqueles empregados para 30 dias, em paridade com os demais trabalhadores, e estendeu às gestantes da categoria o direito à estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Por sua vez, a Lei nº 10.208/2001 autorizou a inclusão facultativa do empregado no FGTS. (E-RR-13145-2000-652-09-00.8)<sup>20</sup>*

### **Evolução legal até a Emenda 72**

O Código Civil Português de 1867 foi o primeiro texto legal que trouxe com detalhes

20 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias>. 28.11.2007. Acesso em 5.4.2013. Grifei.

o contrato de trabalho doméstico. Boskovic<sup>21</sup> e Villatore mencionam também o Código de Posturas do Município de São Paulo que determinou regras para as atividades das chamadas “criadas” e “amas de leite”.

No âmbito federal, o Código Civil de 1916 tratou do tema na locação de serviços. Uma das primeiras referências pátrias específicas foi o Decreto-Lei n.3078 de 27 de fevereiro de 1941, que disciplinou a “locação dos empregados em serviços domésticos”, definindo-os como todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas<sup>22</sup>, e a par de polêmicas acerca de sua validade e revogação pela CLT, a norma caiu em desuso.

Mas foi justamente o mais importante instrumento legal dos direitos dos trabalhadores que, em seu artigo 7º, excluía da aplicação da consolidação os domésticos, conceituando-os, na redação dada pelo Decreto-lei 8079/45.

*Artigo 7º: os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:*

*a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;*

Em 1972, portanto, apenas a Lei

21 Boskovic, Alessandra Barichelo, e Villatore, Marco Antonio Cesar. A Convenção n. 189 da OIT, a Emenda Constitucional n. 72/2013 e o Trabalho Doméstico no Brasil – Análise Socioeconômica. Em novidades em Direito e Processo do Trabalho, Alvarenga, Rubia Zanotelli e Teixeira, Èrica Fernandes, São Paulo: LTr, 2013p.243/249.

22 Gonçalves, Emílio. Direitos Sociais dos Empregados Domésticos. São Paulo: LTr, 1996 p. 23/27

5859, disciplinava o trabalho doméstico, regulamentada pelo Decreto n.71885/73, ambos ainda em vigor enquanto não havia sido regulamentada a EC 72.

A carta de 1988 conferiu aos domésticos alguns dos direitos sociais previstos no artigo 7º, para os trabalhadores comuns, destacando-se o grande avanço no sentido da valorização do trabalho.

Conforme Meireles<sup>23</sup>: “Nossa atual constituição, como nunca tratada antes, preocupou-se em incluir no rol dos direitos fundamentais sociais, diversos direitos específicos dos trabalhadores. Aliás, de todos os direitos sociais, o do trabalho foi o único pormenorizado na Constituição, o que bem revela sua importância para o constituinte”.

Entretanto, em que pese o vetor trabalho como importante direcionamento constitucional, a própria carta deixou os trabalhadores domésticos em plano separado, conferindo-lhes alguns direitos do rol dos estendidos aos trabalhadores em geral, em um parágrafo no artigo 7º.

Conforme Campagnoli e Neiverth<sup>24</sup>:

*Nesta seara é importante ressaltar que a CR constitui uma mudança de paradigma elevando os princípios e direitos fundamentais em suas múltiplas dimensões à condição de cláusulas pétreas. Nessa*

*oportunidade, os trabalhadores rurais foram equiparados em direitos aos trabalhadores urbanos. Todavia, com relação aos empregados domésticos o estigma do trabalho doméstico perdurou, tendo sido traçado um visível desnível entre a proteção destinada à referida categoria e àquela destinada aos demais trabalhadores urbanos e rurais, uma vez que vários direitos deferidos aos empregados urbanos e rurais e mesmo a trabalhadores avulsos foram deliberadamente sonegados ao empregado doméstico, entre estes, o salário-família, constituindo flagrante desrespeito a essa classe.*

Assim, originalmente, eram direitos dos trabalhadores domésticos colocados no parágrafo único do artigo 7º da Constituição: *IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;; XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos*

23 Meireles, Edilton. A constituição do Trabalho. São Paulo, LTr, 2012, p.119

24 Neiverth, Elisabeth, e Campagnoli, Adriana. Uma breve análise da incidência do inc.XII do art. 7º, da Constituição da República para os empregados domésticos. Em Trabalho doméstico, teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013, Coord. Luiz Eduardo Gunther, Curitiba, Juruá, 2013. p 19.



da lei; XXIV - aposentadoria; Além disso era garantida a integração à previdência social<sup>25</sup>.

Todavia, conforme exposto, a progressista carta de 1988 ainda negou a isonomia aos trabalhadores domésticos, em face de incompatibilidades com a natureza desse tipo de trabalho, conforme menciona Amauri Mascaro.<sup>26</sup>

Essa diferenciação constitucional, cujo grau fica menor com a Emenda 72, mas ainda permanece, é importante cânone hermenêutico para soluções de aplicabilidade dos conceitos postos na nova regulamentação.

Em 2001, a Lei 10208 alterou a Lei 5859/72 e estendeu aos domésticos o regime do fundo de garantia, de forma facultativa, e o direito ao seguro desemprego vinculado a esse.

Não podemos deixar de fazer uma crítica à norma sem sanção e facultativa, ou seja, de nenhuma aplicabilidade prática e inclusive de difícil execução, dadas as exigências burocráticas do sistema de inclusão no fundo, necessidade de pagamento de multa e documentação pelo empregador para a rescisão.

De fato, raríssimos os empregados que foram inseridos no regime do fundo de garantia em virtude da lei desprovida de sanção. A Lei 11324 de 2006 vedou descontos salariais, fixando férias de 30 dias e a estabilidade de gestante<sup>27</sup>.

25 Integração essa somente possível, caso houvesse a carteira assinada, conforme as estatísticas já vistas, trata-se de direito básico ainda negado à muitos trabalhadores domésticos.

26 Nascimento, Amauri Mascaro. Direito do Trabalho na Constituição de 1988, São Paulo: Saraiva, 1991 p.76.

27 Art. 4º A Lei nº 5.859, de 11 de dezembro

As férias originalmente eram de 20 dias úteis a cada período aquisitivo, na vigência da Lei 5859/72 em seu artigo 3º regulamentada pelo Decreto 71.885 de 1973. Havia, até então, controvérsia jurisprudencial acerca das férias de vinte ou trinta dias, em função do texto constitucional de 1988 e da menção, no Decreto, em seu artigo 2º, acerca da aplicação do capítulo das férias aos trabalhadores domésticos. A questão da aplicabilidade das dobras e das férias proporcionais também teria sido, portanto, estendida no Decreto, mas parte da doutrina, como por exemplo Alice Monteiro de Barros entendia que o regulamento não poderia invadir a esfera legal criando direitos não previstos na Lei 5859/72<sup>28</sup>.

Por outro lado, ingressou na ordem jurídica, pelo Decreto 3197/1999, a Convenção 132 da OIT, que também era aplicável ao doméstico, mas que previu férias de três semanas, no mínimo, período inferior, portanto,

.....  
de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, passa a vigorar com a seguinte redação: "Art. 2º-A. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia. § 1º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput deste artigo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes. § 2º As despesas referidas no caput deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos." "Art. 3º O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família." (NR) "Art. 3º-A. "Art. 4º-A. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto."

28 Barros, Alice Monteiro, contratos de trabalho e regulamentações especiais, São Paulo: Ltr, 2012, p 191.

aos vinte dias úteis já previstos aos domésticos. A dobra das férias, permaneceu ainda discutível, na medida em que a Lei de 2006 não abordou a matéria e a CLT, segundo entendiam alguns, era inaplicável no particular.

Quanto à estabilidade, também fixada em 2006, já se poderia apontar uma circunstância para a aplicação da lei na medida em que nos parece que a única solução viável para a estabilidade da gestante seria a conversão em indenização, na medida em que entendemos a reintegração forçada absolutamente incompatível com o artigo 5, XI, da Constituição de 1988, no caso de contrato de emprego de doméstico.

Tem-se ainda em termos legislativos a Lei do Vale Transporte, Lei 7418/85, que novamente não abordou o empregado doméstico, lembrado no Decreto presidencial 95.247/87, na regulamentação.

Permanecia, de qualquer forma, como um dos entraves para que o país ratificasse a convenção 189 da OIT, o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, nesse contexto, em dezembro de 2012 a PEC 66 propôs a alteração da redação, aprovada em 03.04.2012.

*Artigo único. O parágrafo único do art. 7 da Constituição passa a vigorar com a seguinte redação:*

*“Art. 7º.....*

*Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições*

*estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XVIII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.”(NR)*

Ficaram, assim, imediatamente estendidos aos trabalhadores domésticos, os seguintes dispositivos: garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; proteção ao salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; redução dos riscos inerentes ao trabalho; duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

Para a regulamentação, que se fez através da Lei Complementar 150, apenas em junho de 2015, restaram os seguintes direitos: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de

lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; fundo de garantia do tempo de serviço; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

A Emenda acresceu a indenização compensatória, a ser realizada por meio do sistema do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e acesso ao seguro desemprego. Conforme visto, a Lei 10.208/2001 já autorizava<sup>29</sup>

29 Art. 6º-A. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, de que trata a Lei no 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de um salário mínimo, por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada.(Artigo incluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001) § 1º O benefício será concedido ao empregado inscrito no FGTS que tiver trabalhado como doméstico por um período mínimo de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses contados da dispensa sem justa causa.(Parágrafo incluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001) § 2º Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei as hipóteses previstas no art. 482, com exceção das alíneas "c" e "g" e do seu parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.(Parágrafo incluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001)" (NR) Art. 6º-B. Para se habilitar ao benefício, o trabalhador deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego:(Artigo incluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001) I - Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data da dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos quinze meses nos últimos vinte e quatro meses; (Inciso incluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001) II - termo de rescisão do contrato de trabalho atestando a dispensa sem justa causa;(Inciso

a inclusão do empregado doméstico no sistema, todavia, o burocrático sistema antes da simplificação e a falta de obrigatoriedade tornaram-no inócuo.

O salário família foi instituído pela Lei 4266/63 pago na proporcionalidade do número de filhos até 14 anos no percentual de 5% do salário mínimo por dependente. Regulamentado pelo D. 53153/63, aplicável também aos filhos inválidos e aos trabalhadores avulsos em face das Leis 5559/68 e 5480/68. A Lei 8213/91 artigos 65 a 70 e o D. 3048/99 disciplinam a matéria, sendo incluído pela EC 20/98 o critério de baixa renda<sup>30</sup>.

O Auxílio – creche cuida da assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas. Ante a falta de estabelecimentos gratuitos, foi criado o reembolso pela Portaria 3296/86<sup>31</sup> que remete a convenções coletivas.

## O Seguro contra Acidentes de Trabalho é

.....  
 incluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001) III - comprovantes do recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS, durante o período referido no inciso I, na condição de empregado doméstico; (Inciso incluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001) IV - declaração de que não está em gozo de nenhum benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e (Inciso incluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001) V - declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.(Inciso incluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001).

30 Campagnoli, Adriana de Fatima Pilatti Ferreira. Neiverth, Elisabeth Mônica Hasse Becker. Uma Breve análise da incidência do inc. XII do art. 7º da Constituição da República para os empregados domésticos. Em Gunther, Luiz Eduardo e Mandalozzo, Silvana Souza Neto. Trabalho Doméstico. Teoria e Prática da Emenda Constitucional 72/2013. Curitiba, Juruá, 2014, pgs. 15/25.

31 [http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BCE-FB30984A96/p\\_19860903\\_3296.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BCE-FB30984A96/p_19860903_3296.pdf)

valor a ser fixado em contribuição destinada à seguridade social através de alíquota, regulada pelo artigo 22, II, da Lei 8212/91, agora estendido aos domésticos conforme inciso XXVIII do artigo 7º da CF e a EC 72.

Todos esses direitos ficaram pendentes de regulamentação legal e da fixação das alíquotas e parâmetros de recolhimentos, considerando o princípio da simplificação constante na Emenda.

Destaque-se que mesmo com a EC 72, o país ainda não ratificou a Convenção 189, mas por outra questão: a liberdade sindical prevista no parágrafo 3º, do artigo 3º da mencionada norma internacional, eis que no Brasil ainda vigora o princípio da unicidade sindical.

### **A Lei Complementar 150/2015 e a questão da subsidiariedade da CLT com relação ao contrato de emprego doméstico**

Publicada a Emenda, já foram levantadas importantes questões sobre a equiparação do empregador doméstico ao empregador comum do ponto de vista jurídico, os limites da equiparação dos empregadores e quais os efeitos práticos da aplicação da Emenda ao empregador doméstico como, por exemplo, a aplicação das normas de segurança e medicina do trabalho e a possibilidade de fiscalização.

A emenda foi publicada em abril de 2013, e a regulamentação não foi imediata. Objeto de amplo debate no congresso nacional, principalmente no que tange às alíquotas a serem impostas ao empregador no tocante à previdência social, indenização do fundo de garantia e aos acordos de compensação de jornada.

O projeto original do senado de número

224/2013 de autoria de comissão mista, foi submetido à câmara, com apresentação de substitutivo pela Deputada Benedita da Silva. Aprovada na câmara, foi rejeitado no senado, mantido portanto o projeto original de autoria do Senador Romero Jucá. Em 1.6.2015, mais de dois anos após a Emenda, é publicada a Lei Complementar 150/2015, com dois vetos presidenciais: parágrafo 2º do artigo 10 que estendia os efeitos da jornada 12 por 36 aos empregados enquadrados na Lei 7102/83, e o inciso VII do artigo 27 que previa como justa causa a violação de fato ou circunstância íntima do empregador doméstico e sua família, o que nem de longe significa que o fato não enseje gravidade, mas devido à amplitude e imprecisão do inciso, mesmo porque, pensamos, já albergado em outros incisos referentes às justas causas, agora especificadas na nova legislação.

No que tange à aplicabilidade, a nova lei gera efeitos a partir de sua publicação, em 2.6.2015 conforme o artigo 47. Todavia, em termos de influência para as relações de emprego anteriores, tem-se que terá efeitos em termos interpretativos na grande maioria dos casos, ainda que a relação tenha se dado antes da publicação da lei, porque a jurisprudência já se inclinava para critérios que a lei agora fixa, como por exemplo a possibilidade de acordo individual de jornada. Também, porque não se pode cindir a principiologia que norteou a elaboração da Lei Complementar.

Com efeito, a Lei Complementar, em sua estrutura, parte dos princípios da profissionalização e formalização do contrato de emprego doméstico, possibilitando, entretanto, a flexibilização no que tange a acordos de jornada, pela via do acordo individual entre patrão e empregado.

No mesmo caminho da Emenda, a Lei procura equiparar no que possível, mas sem descuidar de deixar claras as peculiaridades relativas ao empregado doméstico (artigo 19). Tais peculiaridades deverão orientar os critérios interpretativos para a aplicação da legislação.

Aqui, o ponto nodal, a nosso ver, da aplicação da CLT: se por um lado não se podem retirar efeitos do avanço nas relações de emprego domésticas, há que se ter em conta que o legislador não deixou de observar que o contrato de trabalho doméstico inserido no contexto da pessoa ou família sem fins lucrativos tem elementos que o diferem do contrato de emprego comum.

Assim, embora o artigo 19 da Lei<sup>32</sup> enseje a possibilidade de aplicação da CLT, revogando o artigo 7º, “a” daquela consolidação, tal aplicação é subsidiária, e “observando-se as peculiaridades do trabalho doméstico”.

A questão reside, portanto, em identificar os limites para aplicação ao contrato de emprego de doméstico, por exemplo, direitos previstos na CLT para o empregado comum e não previstos especificamente na lei complementar, como é o caso do adicional de transferência ou das normas específicas relativas à medicina

e segurança do trabalho no que tange ao cumprimento de normas regulamentadoras ou pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade.

A propósito da nova lei, alguma doutrina já informa acerca da aplicabilidade de forma ampla da CLT. No Manual de contrato de trabalho doméstico, Aloysio Santos informa que, se a mudança do empregado com o patrão foi em caráter temporário, não residindo a empregada com a família, receberá um adicional de 25% do salário<sup>33</sup>.

Ponderamos, também, que é aplicável o adicional de transferência previsto no artigo 469 da CLT, todavia, pensada uma aplicação de todos os dispositivos, questiona-se acerca da aplicabilidade das normas relativas à segurança e medicina do trabalho previstas na CLT, dos adicionais aludidos no artigo 195 daquele diploma, do intervalo do artigo 384 da CLT relativo ao trabalho da mulher, tempo de sobreaviso previsto no artigo 244 para o ferroviário, dentre outros que poderão causar alguma celeuma.

A solução não é a mesma para todos os dispositivos, em nosso sentir, mas pode-se partir de um cânone interpretativo a partir do artigo 19 da Lei Complementar 150/2015.

Conforme mencionado, historicamente, o disposto no art. 7º, alínea “a”, da CLT sempre especificou que aqueles direitos que não constaram expressamente da nova redação do parágrafo único, da Constituição de 1988, não foram estendidos aos empregados domésticos<sup>34</sup>.

32 Art. 19. Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplicam as Leis nº 605, de 5 de janeiro de 1949, nº 4.090, de 13 de julho de 1962, nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, e nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e, subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Parágrafo único. A obrigação prevista no art. 4º da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, poderá ser substituída, a critério do empregador, pela concessão, mediante recibo, dos valores para a aquisição das passagens necessárias ao custeio das despesas decorrentes do deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

33 Santos, Aloysio. Manual de contrato de trabalho doméstico de acordo com a nova lei do trabalho doméstico de 2015. São Paulo: método, 2015, p. 105.

34 Villatore e Boskovic, op. Cit. P.248

O Decreto 71885/73 também era expresso em afastar da aplicação da CLT o doméstico, exceto no que tange ao regime de férias. Ocorre que a jurisprudência e a doutrina, dado que a lei anterior, 5859/72, continha inúmeras lacunas, fizeram por analogia adaptações como no caso, por exemplo, de aplicação das causas de desligamento por justo motivo previstas na CLT. Portanto, havia tendência no sentido de aplicação mais ampla da CLT ao doméstico em caso de lacuna, e surgiam inúmeras possibilidades acerca das compatibilidades em razão das circunstâncias específicas do empregador doméstico.

A CLT era, portanto, aplicada por analogia para as justas causas do empregado doméstico, ante a omissão da Lei 5859/72, conjuntura que agora, com a especificação das justas causas do doméstico no artigo 27 da Lei Complementar, fica superada.

O direito laboral pauta-se no princípio da proteção. Estamos tratando de uma categoria historicamente discriminada e desprotegida.

Nesse campo, não vemos como, hermeneuticamente, deixar de aplicar, com base no artigo 19 da CLT, tudo o que compatível com o contrato de trabalho doméstico. A expressão “peculiaridades”, no artigo, refere apenas àquilo que é absolutamente incompatível ante a própria natureza do contrato.

O único argumento contrário, ao que pensamos, para a aplicação de direitos previstos na CLT, seria o econômico, pois não se olvida que a inserção de mais direitos onera o empregador doméstico, pessoa física. Nesse sentido, entretanto, não há fundamento para uma interpretação econômica de normas protetivas e, por outro lado, a solução aqui poderia ser tópica, em casos concretos, diante

da ponderação e razoabilidade, mas jamais a anulação de um direito aplicável para toda uma categoria historicamente discriminada em seus direitos trabalhistas.

Entendemos, assim, que a expressão do artigo 19 da Lei Complementar, autoriza a extensão de direitos. O direcionamento aqui implica em verificar acerca da compatibilidade, tendo em vista as peculiaridades da atividade doméstica.

Exemplo dessa tópica seria o caso do sobreaviso, não previsto expressamente na Lei Complementar e já aplicado às demais categorias de trabalhadores por analogia ao artigo 244 da CLT. Pensamos que somente em casos extremos, de efetiva imposição para que o trabalhador que dorme no emprego, por exemplo, estivesse à disposição, acordado e a postos, aguardando ordens ou para efetivo atendimento em tempo integral a idoso, por hipótese, teríamos possibilidade de aplicação.

Eventuais interrupções fora da hora de serviço para o empregado que mora no emprego, ou eventual atendimento emergencial à noite não caracterizariam, de modo algum, o sobreaviso, pois há também o princípio da razoabilidade e a justiça do trabalho não pode desestimular o cuidado com o idoso no lar, nem inviabilizar as condições para que o empregador permita ou mantenha empregado que durma e muitas vezes resida no local do emprego<sup>35</sup>. Mas,

35 **TRT-PR-30-04-2013 SOBREVISO. LAZER INTERROMPIDO POR EVENTUAIS EMERGÊNCIAS NA RECLAMADA. NÃO CONFIGURAÇÃO DE TEMPO A DISPOSIÇÃO.** O dispositivo legal que fundamenta a pretensão do autor (artigo 244, § 2º, da CLT) tem redação datada de 20.03.1944 (Redação de acordo com o decreto-lei n.º 6.353, de 20.03.1944, revogada pela Lei n.º 3970/61 e restaurada pelo art. 36 do Decreto-lei n.º 5 de 04 de abril de 1966), de maneira que a referência à permanência do

repisamos: são situações tópicas excepcionais que ensejam ponderação.

No geral, a aplicação subsidiária da CLT deve se pautar pela proteção, em seu viés de aplicação da norma mais benéfica e condição mais favorável, bem como emprestar à aplicação da lei protetiva sua máxima efetividade.

Possível aplicar, por exemplo, a nosso ver, a multa prevista no artigo 477 da CLT em seus parágrafos 6º e 8º<sup>36</sup>. A lei complementar não

.....  
trabalhador em casa logicamente se encontrava vinculada à falta/insuficiência de outros meios, eficazes e ágeis ao contato com o trabalhador, a fim de que esse atenda ao chamamento do empregador. Ora, estando o empregado submetido a escala de atendimento, por lógico que no atual estágio do desenvolvimento tecnológico, a forma de contato com o trabalhador (BIP, telefone, celular) atende situação análoga àquela de contato direto com o ferroviário, na casa desse. O que importa relevar é a submissão do empregado ao direcionamento do empregador, certo e prévio, que fixa escala para a hipótese em discussão, impondo ao trabalhador, assim, obrigatoriedade de se manter pronto à chamada. No caso, o fato do autor poder ter seu lazer interrompido por eventuais emergências ocorridas na reclamada, por si só, não transforma tal período em tempo a disposição. Era ônus do autor demonstrar que era inserido em escala de sobreaviso, do qual não se desincumbiu. Recurso ordinário do reclamante ao qual se nega provimento. **TRT-PR-00715-2012-659-09-00-8-ACO-15185-2013 - 3A. TURMA Relator: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JÚNIOR Publicado no DEJT em 30-04-2013**

36 Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970) ....§ 6º - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos: (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989) a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989) b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989) ...§ 7º - O ato da assistência na

previu penalidade ao empregador que deixe de quitar a rescisão do empregado doméstico então acreditamos que, aqui, uma vez que existe a rescisão formalizada e a indenização do FGTS, trata-se de hipótese de lacuna, podendo a partir de agora ser aplicada a multa ao empregador que não observar o prazo legal do artigo 477 da CLT.

Esclarecemos que a multa seria cabível apenas para o caso de não quitação de parcelas, conforme entendimento sedimentado dos tribunais, e não para o caso de não homologação de termo no sindicato no local ou para o caso mera não formalização da rescisão no sistema *do e social*.

Veja-se que a homologação de termo de rescisão, para o empregado comum, é necessária apenas para caso de empregado com mais de um ano de serviço, situação que se aplica ao doméstico. A homologação pode ser realizada no sindicato da categoria, na promotoria ou na delegacia do trabalho. Importante que o empregador doméstico tenha ciência de que não é possível fazer homologação na Justiça do Trabalho, cuja função é jurisdicional e não administrativa.

Com relação às normas da CLT relativas à medicina e segurança do trabalho, controvertida então a necessidade do cumprimento ou não pelo empregador, conforme temos debatido,

.....  
rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989) § 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

inclusive, daquelas relativas à portaria 3214/78. Seria possível, por exemplo, que o empregador doméstico tenha de adaptar o ambiente de acordo com regras de ergonomia? Veja-se que embora muitos dos pontos da NR 17 mencionem expressamente a “empresa”, pode gerar alguma dúvida, agora, acerca da possibilidade de aplicação ao empregador doméstico.

Por exemplo:

*CONDIÇÕES SANITÁRIAS DE CONFORTO*

*7.1. Devem ser garantidas boas condições sanitárias e de conforto, incluindo sanitários permanentemente adequados ao uso e separados por sexo, local para lanche e armários individuais dotados de chave para guarda de pertences na jornada de trabalho.*

Um empregador doméstico que tenha, por exemplo, um motorista, um jardineiro, uma babá e uma cozinheira...seria exigível sanitário separado por sexo?

Georgenor de Sousa Franco Filho afirma que *“cuida-se de saúde, higiene e segurança em seu sentido estrito, de acordo com as Normas Regulamentares expedidas pelo Ministério do Trabalho e emprego... essas normas devem ser aplicadas no trabalho doméstico observando suas peculiaridades, há que haver grande cautela com o uso de desinfetantes, de gás, de inflamáveis em geral, de escadas, de locais com degraus ou rampas. Por isso, poderá ser recomendável que o empregador doméstico forneça Equipamentos de Proteção Individual*

*ao seu empregado: botas, luvas, máscaras, capacete, óculos de proteção. Não é de afastar a hipótese de extintor de incêndio e é sugerível indicar a existência de degraus e rampa. O aparente exagero dessas medidas poderá revelar-se eficaz no futuro<sup>37</sup>”.*

A questão, a nosso ver, se resolve pela não aplicação justamente em função das peculiaridades do contrato, entretanto, na medida em que a Emenda estendeu a redução dos riscos inerentes ao trabalho (artigo 7º, XXII da CF), tal direciona para a consideração em termos interpretativos, em caso de análise de situações de acidente ou doença do trabalho em contrato doméstico, fundada nas responsabilidades do empregador doméstico, também, pelo meio ambiente de trabalho saudável em termos de responsabilidade civil, a qual entendemos que em princípio é subjetiva.

Não há como, portanto, entender pela obrigatoriedade acerca de cumprimento de normas regulamentares tipicamente dirigidas ao empregador comum, e, aqui, é hipótese do limite ensejado pela expressão do artigo 19, acerca das peculiaridades, eis que não haveria qualquer razoabilidade nessa exigência. Por outro lado, em hipótese alguma o empregador doméstico pode colocar seu empregado em risco sem consequências jurídicas equiparadas àquelas relativas ao empregador comum.

A título de exemplo, nos parece evidente que é inexigível o cumprimento da NR 35 acerca do trabalho em altura, mas o empregador doméstico que, sujeitando seu empregado a

37 Franco Filho, Georgenor de Souza. A Emenda Constitucional 72/13 e o Futuro do Trabalho Doméstico. Gunther e Mandalozzo, op cit p. 100/101.



um trabalho em altura, esse venha a sofrer um acidente, irá responder pela situação de exposição ao risco, e os fundamentos jurídicos tendo em vista o artigo 7º, XXII da CF e o artigo 19 da nova Lei, podem levar a uma interpretação que conclua inclusive pela aplicação da responsabilidade objetiva no caso.

Do ponto de vista dos adicionais de insalubridade e periculosidade, previstos no artigo 195 da CLT, uma vez que o legislador constitucional não estendeu expressamente, mas há previsão na CLT, em tese não é impensável, em casos específicos e extremos, a possibilidade de aplicação ao empregado doméstico<sup>38</sup>.

Por fim, o parágrafo único do artigo 19 também segue entendimento jurisprudencial sedimentado, de que o pagamento do vale transporte em pecúnia é possível sem que tais valores integrem o salário do trabalhador.

Trata-se de exceção, eis que, em regra, pelo artigo 457 da CLT<sup>39</sup> agora incontroversamente aplicável ao empregado doméstico, as parcelas

.....  
38 Por exemplo, um empregado doméstico submetido a limpeza de vários banheiros utilizados por muitas pessoas, um empregado de chácara de lazer que utilize produtos com agentes insalubres, um empregado doméstico que trabalho próximo a área com periculosidade, enfim, devemos sempre lembrar que a realidade é mais criativa que o direito e a hermenêutica deve estar sempre pronta a enfrentar os mais diversos casos, máxime em um país com características diversas e extremas entre as regiões.

39 Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953)§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953)

salariais, abonos, gratificações integram o conjunto da remuneração para todos os efeitos, ou seja, as horas extras, as férias, o 13º salário, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e eventual aviso prévio em caso de rescisão, devem incluir a média dos valores pagos a tais títulos.

## CONCLUSÕES

Apesar do grande avanço social representado pela Emenda Constitucional 72, os trabalhadores domésticos permanecem em um patamar inferior aos demais trabalhadores abrangidos pelo *caput* do artigo 7º da Constituição. Essa desigualdade sempre esteve presente na evolução legal relativa a tais trabalhadores, apesar de avanços pontuais em questões específicas.

Ao regulamentar a EC 72, a Lei Complementar 150/2015 foi bastante abrangente, e seu artigo 19 determina a aplicação subsidiária da CLT, aplicação que deve observar as peculiaridades do contrato de trabalho doméstico.

O princípio da proteção deverá se impor na interpretação do artigo e na aplicação subsidiária, sem restrição de direitos, a menos que absolutamente incompatíveis com a natureza do contrato, como é o caso de algumas normas relativas à segurança e medicina do trabalho.

Entendemos, portanto, autorizado o deferimento de outros direitos, previsto na CLT para empregados comuns, e não mencionados de forma expressa na Lei Complementar 150/2015, por exemplo, o adicional de transferência previsto no artigo 469 da CLT.

O prazo legal e a multa do artigo 477 da

CLT podem ser aplicados por analogia eis que complementam a forma de rescisão já prevista na Nova Lei do Contrato de Emprego Doméstico.

Toda a interpretação relativa à aplicação do artigo 19 da Lei Complementar 150/2015 e a aplicação subsidiária da CLT, deve levar em conta a proteção, a maior efetividade, sempre em busca de avanço, consideradas, de forma tópica, as peculiaridades únicas e inerentes ao contrato de emprego doméstico.