

# A REFORMA TRABALHISTA E RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO

Camila Escorsin Scheifer

Silvana Souza Netto Mandalozzo

Adriana de Fátima Pillatti Ferreira Campagnoli

1. INTRODUÇÃO; 2. BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A REFORMA; 3. PONTOS DA REFORMA QUE NÃO IMPACTAM NO CONTRATO DE EMPREGO DOMÉSTICO; 4. ALGUMAS MUDANÇAS QUE IMPACTAM NO CONTRATO DE EMPREGO DOMÉSTICO; 5. CONCLUSÃO; REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

## 1. INTRODUÇÃO

A Emenda Constitucional 72/2013 alterou a redação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal de 1988 (CF/88) para estender aos empregados domésticos direitos trabalhistas antes garantidos apenas aos trabalhadores urbanos e rurais. A promulgação da Lei Complementar 150/2015 (Lei do Trabalho Doméstico) é um marco para

a categoria, pois, além de promover o devido reconhecimento à profissão, regulamentou inúmeros direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Constituição.

Nos termos do artigo 1º da referida lei, o empregado doméstico é 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”. Para configurar a natureza contínua, exige-se que a prestação dos serviços se dê por mais de dois dias na semana, afastando, portanto, a caracterização de diarista, empregada autônoma.

Em função do disposto no artigo 19 da Lei Complementar 150/2015, a CLT aplica-se subsidiariamente às relações de emprego

.....  
Camila Escorsin Scheifer

Mestranda no Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais Aplicadas na Universidade Estadual de Ponta Grossa (2016/2017), na linha “Estado, Direito e Políticas Públicas”. Bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Ponta Grossa. Advogada. Ponta Grossa – Paraná – Brasil.

Silvana Souza Netto Mandalozzo

Mestre e Doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná. 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. Juíza do Trabalho. Ponta Grossa – Paraná – Brasil.

Adriana de Fátima Pillatti Ferreira Campagnoli

Doutora em Direito Econômico e Socioambiental pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUC/PR. Professora Assistente do Departamento de Direito do Estado, do Curso de Direito da Universidade Estadual de Ponta Grossa- UEPG.

doméstico, naquilo em que a lei da categoria for omissa. Deste modo, empregados e empregadores domésticos terão mais uma novidade para se adequar dentro desta peculiar relação: a Reforma Trabalhista, promovida pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. O texto da reforma promoveu a alteração de mais de cem artigos da CLT e algumas dessas modificações terão impacto também nos contratos de emprego doméstico. No entanto, seu impacto será menor, porque alguns itens aprovados na reforma já são regulados pela Lei do Trabalho Doméstico, conforme se verá a seguir. No caso das diaristas, profissionais contratadas para prestar serviços, sem subordinação, por até 02 dias na semana, nada se altera.

O objetivo do presente artigo é analisar dentre as inovações promovidas pela reforma trabalhista quais terão reflexos na relação de emprego doméstico, mediante a verificação de alguns artigos incluídos, alterados ou revogados pela Lei 13.467/2017. Busca-se expor, brevemente, quais podem impactar ou não na relação de trabalho doméstico, em razão da aplicação subsidiária da CLT, nos casos de omissão da lei específica. Importante lembrar que, ainda que o disposto na Lei Complementar esteja de acordo com a antiga redação de dispositivos da CLT, que se alteraram em virtude da reforma, prevalece o disposto na Lei Complementar, por se tratar de norma mais específica.

## **2. BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A REFORMA**

O trabalho é dinâmico e vem sofrendo profundas transformações nas últimas décadas, impulsionadas pelo fenômeno da globalização. As alterações na lei são necessárias para

adequar a legislação, muitas vezes defasada frente as transformações sociais e para atender aos anseios da população. A CLT, promulgada em 1940, já havia sofrido diversas modificações além disso, o Direito do Trabalho também é regulado por outras leis, Súmulas e orientações jurisprudenciais emanadas pelos tribunais, que auxiliam na tarefa de interpretação e aplicação da norma jurídica.

Entretanto, a necessidade, ou não, da reforma na CLT nos moldes em que se deu, foi e está sendo marcada por diversidade de opiniões. De um lado, os que afirmam que a rigidez das normas trabalhistas no país é incompatível com os tempos modernos e defendem que a flexibilização das relações de trabalho levaria a uma maior geração de empregos e ao incremento da produtividade e da competitividade. Por outro lado, há quem entenda que a flexibilização é um equívoco, porque não se deve associar a dinamização da economia à regulamentação do trabalho, afinal, as instituições públicas e os direitos trabalhistas não podem sucumbir à competição internacional dos mercados.

A Lei 13.467/2017, que promoveu a Reforma Trabalhista e que foi aprovada no dia 11 de julho de 2017 pelo Senado Federal e sancionada no dia 13 do mesmo mês pelo Presidente Michel Temer, parece estar sustentada na primeira abordagem. As novas regras entram em vigor no mês de novembro, 120 dias após a sanção presidencial, conforme previsto na lei.

### 3. PONTOS DA REFORMA QUE NÃO IMPACTAM NO CONTRATO DE EMPREGO DOMÉSTICO

Apesar de a Reforma Trabalhista ter modificado muitas questões na CLT, algumas delas não terão impacto nos contratos de emprego doméstico, e isto pode se dar por duas razões: ou porque a lei específica da categoria já regulamenta a matéria, ou porque neste tipo de relação não existe aplicabilidade para o dispositivo alterado ou incluído pela reforma.

Um dos aspectos que permanece inalterado é o adicional de viagem, remuneração devida ao empregado doméstico quando este acompanha o empregador em viagem, mediante prévio acordo escrito entre as partes. O acréscimo, de no mínimo 25% ao valor do salário-hora normal, incide sobre as horas efetivamente trabalhadas durante a viagem, conforme disposto no artigo 11 da Lei Complementar 150/2015. A reforma deu nova redação ao parágrafo segundo do artigo 457, da CLT, dispondo que os valores pagos referentes a diárias para viagem, ainda que habituais, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. Entretanto, como o texto da lei do trabalho doméstico já disciplina a questão, continua valendo o disposto no artigo 11 da referida lei, segundo o qual o acréscimo de 25% integra o salário para os fins salariais e incidência em INSS, FGTS e imposto de renda, quando ocorrem.

Outra novidade trazida pela reforma e que não terá aplicabilidade nos contratos domésticos diante da já regulamentação pela lei específica é a questão do banco de horas. O banco de horas deverá ser compensado no

período máximo de 6 meses, nos termos da nova redação do artigo 59 da CLT. No entanto, o artigo 5º, § 5º, inciso III, da Lei Complementar já previa a compensação em período máximo de 12 meses, mediante acordo escrito entre as partes, sendo que as 40 primeiras horas devem ser pagas no mesmo mês, podendo ser compensadas apenas aquelas que excederem este período.

A reforma também trouxe modificações para a jornada de trabalho, que é limitada pela CF/88, em seu artigo 7º, inciso XIII, a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais. Após a reforma, a jornada diária poderá ser ampliada em até 4 horas diárias, porém, quando a jornada diária for de 12 horas, o descanso obrigatório pós-jornada tem que ser de 36 horas ininterruptas. É a ampliação para todas as categorias da jornada 12x36, conforme disposto no artigo 60 da CLT, pós reforma. No entanto, o artigo 10 da Lei Complementar 150/2015 já facultava às partes, mediante acordo escrito entre empregador e empregado doméstico, a adoção de tal regime de trabalho. Em ambos os casos, a remuneração mensal pactuada para esta jornada abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, sendo compensados automaticamente os feriados e prorrogações de trabalho noturno, quando houver. Sendo assim, o que permanece para os domésticos é o disposto na lei específica da categoria.

Em relação ao descanso intrajornada, tem-se que, antes da reforma, este descanso concedido ao trabalhador durante a jornada de trabalho, geralmente utilizado para alimentação, deveria ser de no mínimo 01 e no máximo 02 horas, sendo que caso este tempo fosse reduzido ou suprimido, deveria

ser pago como hora extra, em sua totalidade. Após a reforma, será permitida a redução deste intervalo para o mínimo de 30 minutos, mediante acordo entre as partes, sendo que a natureza do pagamento pela não concessão ou concessão parcial do intervalo, que passa a ser indenizatória e incide apenas para o período efetivamente suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. Para os domésticos, o artigo 13 da Lei Complementar já previa a concessão obrigatória do intervalo para repouso e/ou alimentação pelo período mínimo de 01 e no máximo de 02 horas, admitindo-se, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução para trinta minutos.

No que se refere à possibilidade de parcelamento das férias, antes da reforma, os empregados tinham o direito de fracionar suas férias de 30 dias em 2 períodos, desde que um deles não fosse inferior a 10 dias corridos, mas somente em casos excepcionais. Agora o fracionamento pode se dar em até 03 períodos, sendo um deles de no mínimo 14 dias corridos e os demais em dois períodos, nunca inferiores a cinco dias corridos cada um, desde que exista concordância do empregado, conforme nova redação do artigo 134, § 1º, da CLT. Além disso, permite-se que trabalhadores com cinquenta anos ou mais dividam suas férias, o que antes era proibido<sup>1</sup>, e, ainda, nos termos do artigo 134, § 3º, da CLT, incluído pela reforma, proíbe-se o início das férias no período de dois dias que antecedam feriado ou dia de repouso semanal

1 A reforma permite que menores de dezoito anos dividam suas férias também, mas como o trabalho doméstico é proibido para eles, esta parte do dispositivo legal não se aplica aos empregados domésticos.

remunerado. Para os empregados domésticos continua valendo o disposto no artigo 17, § 2º da Lei Complementar, segundo o qual as férias podem ser fracionadas em dois períodos, a critério do empregador, sendo que um deles deve ser de no mínimo 14 dias corridos. As outras duas disposições alteradas na CLT, referentes ao início das férias e possibilidade do parcelamento para maiores de 50 anos são aplicáveis aos domésticos.

A jornada parcial, muito utilizada no caso de empregados domésticos que frequentam a casa em apenas três dias da semana, ou que trabalham em meio período, sofreu alterações com a reforma. Este tipo de jornada era limitado, pelo texto anterior da CLT, a 25 horas semanais, sendo vedadas as horas extras. Com a alteração do texto do artigo 58-A, a jornada parcial poderá ser de até 30 horas semanais, sem horas extras, ou de 26 horas, acrescidas de até 6 horas extras, totalizando assim 32 horas semanais. As férias para os contratados sob esta nova jornada serão de 30 dias, nos termos do artigo 58-A, 7º, da CLT<sup>2</sup>. No entanto, para os domésticos nada muda, pois artigo 3º da Lei da categoria prevê a possibilidade de jornada parcial de 25 horas semanais, com pagamento proporcional a jornada, sendo permitida apenas uma hora extra diária. O empregado doméstico contratado sob regime de jornada parcial tem direito a 18 dias de férias, conforme prescreve

2 O artigo 130-A, da CLT, que previa as férias proporcionais para os empregados contratados na modalidade de regime de tempo parcial, foi revogado pela reforma trabalhista. Conforme disposto no parágrafo 7º, do artigo 58-A, da CLT, incluído pela reforma, as férias do regime de tempo parcial serão regidas pelo disposto no artigo 130 da CLT, que prevê as regras para concessão das férias de 30 dias.

o artigo 3º, § 3º da referida lei.

A reforma trabalhista retirou a obrigatoriedade do pagamento do imposto sindical, ou seja, a contribuição passa a ser facultativa. Pela regra anterior, o imposto era descontado de todos os empregados com carteira assinada do país, mesmo que ele não fosse sindicalizado. Agora, o empregador só poderá descontar o imposto do pagamento do trabalhador quando este autorizar expressamente, conforme nova redação do artigo 545, da CLT. No caso dos domésticos, nem empregado e nem empregador têm de pagar a contribuição sindical por obrigatoriedade, visto que como não existe previsão na Lei Complementar 150/2015, portanto, tal mudança não impactará nos contratos de emprego doméstico. Isto sem entrar na discussão acerca do problema da representatividade sindical quanto a categoria econômica.

Outra questão que a reforma tornou facultativa é homologação da rescisão pelo sindicato da categoria, antes obrigatória para os empregados com mais de um ano de carteira assinada na mesma empresa, mediante revogação do §1º, do artigo 477 da CLT. Como a lei dos domésticos não previa a necessidade da homologação pelo sindicato da categoria dos empregados domésticos mesmo quando este possuísse mais de um ano de tempo de serviço, esta alteração não causa impacto para estes.

Uma mudança que dificilmente afetará os contratos de trabalho doméstico é a flexibilização do princípio da hipossuficiência do trabalhador, prevista no artigo 611-A da CLT. A reforma trouxe a possibilidade de livre estipulação entre empregado e empregador, para empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual

ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, valor aproximado de R\$ 11.000,00, em 2017. Tais disposições só se aplicam para empregados novos, sendo vedado alterar a regra do contrato em vigência. Entende-se que este tipo de contrato sem proteção da CLT, no qual o negociado prevalece sobre o legislado, raramente encontrará aplicação na relação de emprego doméstico.

Por fim, uma última alteração que parece possuir pouca aplicação prática para os domésticos é a questão da equiparação salarial, aquela que confere ao empregado que exerce o mesmo cargo e função e com o mesmo tempo de serviço naquele emprego, o direito a receber o mesmo salário. Embora o artigo possa ser aplicado ao emprego doméstico, será muito raro isso ocorrer, pois a maioria dos empregadores domésticos só possuem um empregado, e quando possuem mais de um eles desempenham funções diferentes. Entretanto, se houver uma denúncia ou ação trabalhista, o empregador doméstico poderá ser condenado a igualar o salário, além de pagar uma multa de 50% do salário do empregado a favor do mesmo.

#### **4. ALGUMAS MUDANÇAS QUE IMPACTAM NO CONTRATO DE EMPREGO DOMÉSTICO**

Conforme já citado anteriormente, a reforma trabalhista promoveu a alteração de diversos dispositivos, entre eles alguns que possuem aplicação aos contratos de emprego domésticos, frente a omissão da lei da categoria e da possibilidade da aplicação subsidiária da CLT. Uma destas novidades é o trabalho intermitente, nova modalidade de contrato

de trabalho inserida no ordenamento jurídico. Intermitente é aquela prestação de serviço com subordinação, mas que não é contínua e que ocorre com alternância dos períodos de prestação de serviço e de inatividade, em determinadas horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador. Agora as empresas podem contratar um empregado para trabalhar esporadicamente, sendo o pagamento e recolhimento de encargos proporcionais ao período em que prestou seus serviços. Esta novidade se estende para os domésticos, possibilitando que empregadores domésticos contratem empregados “folguistas”, que trabalhem apenas nos finais de semana ou feriados, cobrindo as folgas do empregado regular. No entanto, assim como para as empresas, o empregador doméstico não pode alterar contrato vigente para o contrato intermitente, ou seja, somente um empregado novo poderá ser contratado nesta modalidade.

A reforma trouxe ainda a possibilidade de a duração diária de trabalho ser acrescida de horas extras, em número não excedente a duas, mediante acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo. Porém, ocorrendo necessidade imperiosa, pode a duração do trabalho exceder o limite legal ou convencional, ou seja, a possibilita horas extras além do limite legal, caso o empregador, por motivo de força maior, necessite dos serviços do empregado. A Lei dos Domésticos previa regulamentação das horas extras, sendo facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Neste caso, será possível que o empregado doméstico trabalhe mais de duas horas extras

diárias.

No âmbito administrativo, a reforma regulou a multa por ausência de registro em carteira, que custará ao empregador o equivalente a R\$ 800,00 para as microempresas e empresas de pequeno porte e R\$ 3.000,00 para as demais, por empregado não registrado, conforme nova redação do artigo 47 da CLT. Por isso, o empregador doméstico que não registrar seus empregados corre o risco de, em uma fiscalização ou em uma eventual ação trabalhista, ser condenado no valor desta multa que pode variar entre os valores citados, a depender do entendimento do juiz, visto que a lei foi omissa na fixação de tal critério para os empregadores domésticos.

O texto da reforma acrescentou a letra m ao elenco de condutas que configuram justa causa, previstos no artigo 482 da CLT, para considerar justa causa de despedida do empregado a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão. É o caso do motorista que perde a carteira de habilitação ou de enfermeiros ou outras profissões que exijam algum documento legal para o exercício da profissão e que não possuam ou que venham perder o registro no respectivo órgão da categoria.

Uma outra inovação, que terá impacto para os domésticos, refere-se a rescisão do contrato de trabalho, oficializando o famoso acordo para demissão, visto que a proibição por lei anterior não impedia que a rescisão acordada entre empregado e empregador ocorresse. Portanto, o contrato de trabalho pode ser rescindido por comum acordo, desde que respeitadas as regras referentes às verbas rescisórias, previstas no artigo 484-A da CLT, inserido pela reforma. O aviso prévio e a

multa do FGTS, ficam reduzidos à metade, e as demais verbas ficam devidas na integralidade. Já o empregado pode movimentar até 80% dos valores depositados no FGTS, mas abre mão do seguro desemprego.

O § 3º do artigo 790 da CLT sofreu alteração para fixar um critério monetário para a concessão do benefício de justiça gratuita, facultada sua concessão pelo juiz. Agora terão direito ao benefício trabalhadores que ganhem até 40% do teto máximo dos Benefícios da Previdência Social, ou seja, R\$ 2.212,52, no ano de 2017. Regulou, ainda, a questão da responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais, que será da parte que perder a ação trabalhista. Isso significa que o empregado doméstico, se for sucumbente quanto a um pedido que exija perícia, terá de pagar os custos periciais, ainda que tenha obtido direito a justiça gratuita.

Por fim, na seara processual, a reforma trouxe a possibilidade de responsabilização pelo dano extrapatrimonial, estabelecendo regras claras sobre os diferentes tipos de danos patrimoniais, físicos e morais. Deixou mais transparente a questão de que empregadores e empregados podem ser processados caso ofendam um ao outro e condenados a ressarcir financeiramente a outra parte. Instituiu, também, a condenação por litigância de má fé para o empregado que ingressar com uma ação na justiça, agindo com má-fé, possibilitando a condenação a custos estabelecidos pelo juiz. As testemunhas em processos trabalhistas que alterarem a verdade ou omitirem fatos essenciais também podem ser condenadas a pagar multas.

## CONCLUSÃO

As mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista são muito abrangentes e afetam inúmeros aspectos na vida de empregados e empregadores, além de diversas modificações na seara do processo trabalhista. Se estas mudanças terão os reflexos positivos esperados, no que se refere a geração de emprego, melhoria das condições de trabalho e no processo trabalhista só o tempo irá dizer.

Como foi possível verificar ao longo do presente texto, algumas mudanças não trarão impacto significativo para os empregados domésticos, ou por já terem sido regulamentadas anteriormente pela Lei Complementar 150/2015, ou por não terem aplicação prática nesta relação contratual. Outras, no entanto, são novos desafios para empregados e empregadores se adequarem nesta relação de trabalho particular.

Espera-se, que tanto as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, quanto pela Lei Complementar 150/2015 tragam melhorias para a categoria das empregadas domésticas, que por muitos e muitos anos permaneceu à margem da proteção da lei, garantindo e respeitando direitos dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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 ago. 2017.

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 ago. 2017.

BRASIL. **Lei Complementar nº 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: 07 ago. 2017.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 10 ago. 2017.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **O novo manual do trabalho doméstico**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. 251 p.

LIMA, Francisco Meton Marques de; Lima, Francisco Pércles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista: entenda ponto por ponto**. São Paulo: LTr, 2017. 189 p.