

# OS NOVOS PARÂMETROS LEGAIS PARA O TRABALHO DOMÉSTICO BRASILEIRO

**ADORNO JÚNIOR, Hélcio Luiz**  
Faculdade Santa Lúcia  
*helcio.prof@santalucia.br*

**SOARES, Marcele Carine dos Praseres**  
*marcelepraseres@gmail.com*

*“O limite da precariedade está no trabalho doméstico, que voltou a crescer nos últimos anos. Concentra um quarto de todas as mulheres ocupadas no Brasil e aumenta segundo a raça.” (VALENZUELA, 1999, citada por KLOSS, 2010, p. 22).*

## RESUMO

*Os trabalhadores domésticos conquistaram novos direitos recentemente, sob o mote de que se procurou valorizar a categoria. A Constituição Federal de 1988 já havia estendido aos trabalhadores domésticos alguns dos direitos dos empregados típicos. A Lei nº 11.324, de 2006, aumentou esse rol, assim como fez a Lei nº 150, de 01.06.2015, ao regulamentar a Emenda Constitucional nº 72 de 2013. O objetivo do presente artigo é demonstrar que as recentes alterações legislativas no trabalho doméstico, apesar do alarde de que buscaram igualar seus titulares aos trabalhadores comuns, burocratizaram relação outrora informal e mitigaram algumas de suas antigas vantagens, comprometendo a eficácia dos direitos que consagram.*

**PALAVRAS-CHAVE:** *Direito do trabalho; empregado doméstico; residência; simples doméstico.*

## INTRODUÇÃO

O objetivo do presente artigo é o estudo das recentes alterações legislativas que alcançaram a relação de trabalho doméstico. Trata-se de categoria de trabalhadores que, historicamente, não tem sido valorizada no mercado de trabalho brasileiro, mas que é de grande relevância para a formação da sociedade civil, pois contribui para o bom ambiente familiar, sobretudo após a inserção da mulher no mercado de trabalho.

O trabalho doméstico tem se tornado cada vez mais escasso no exterior, notadamente em razão do alto custo da mão de obra. Não pode ser suportado pelas famílias nos países mais desenvolvidos, as quais contratam esses trabalhadores, em regra, apenas por hora ou por dia de trabalho. Os membros dessas famílias necessariamente reorganizam suas rotinas, dividindo as tarefas de limpeza da casa, de produção de refeições e de cuidados com crianças e vulneráveis, mas nos países desenvolvidos contam com subvenção governamental ou instituições especializadas, como creches e asilos. Assim, quanto mais desenvolvida a nação, menor é o percentual da população que se dedica ao trabalho nas residências, pois é mais qualificada, o que acaba por destiná-lo aos imigrantes e a outros trabalhadores marginalizados (AZEVEDO, 2013).

A situação constitui motivo de observação sociológica do Brasil, país que tem o maior número de empregados domésticos no mundo e que reserva a maioria das vagas de trabalho desta natureza às mulheres negras e com baixa escolaridade, de modo a aprofundar a exclusão social e a discriminação de raça e de gênero. Segundo a Revista Istoé (2013, s/p):

[...] O mundo tem mais de 52 milhões de empregados domésticos, 7,2 milhões deles no Brasil, e em sua grande maioria (83%) são mulheres com proteção social insuficiente, segundo o primeiro estudo sobre o tema publicado nesta quarta-feira por uma agência especializada da ONU, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em “Brasil é o país com maior número de empregados domésticos no mundo”. [...] (destaques do original)

A divisão sexual e racial da atividade profissional é ressaltada nesse panorama, agravado pela precarização do trabalho doméstico com as chamadas diaristas. Estudo divulgado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) aponta que, das 6,7 milhões de empregadas domésticas no Brasil em 2009, cerca de dois milhões de trabalhadoras eram diaristas, número que, em 1999, era 50% menor, pois não ultrapassava 1,2 milhão (REVISTA MERCADO, 2012).

Historicamente, o trabalho doméstico no Brasil derivou da escravidão. As antigas amas eram oriundas das senzalas, pois as escravas que contavam com maior grau de confiança dos senhores eram chamadas para trabalhar na Casagrande. O ranço escravagista ainda está enraizado no trabalho doméstico brasileiro, tanto que o filme nacional intitulado ‘Que horas ela volta’, de Anna Muylaert, ao ser exibido na cidade alemã de Berlim, gerou incredulidade quanto à veracidade dos diálogos e das cenas, erroneamente creditados pelo público a humor de caráter duvidoso do roteirista (LEMOS, 2015). Os espectadores perguntavam “mas é verdade que no Brasil tem gente que não levanta para pegar um copo de água? (...) é verdade que existe empregada que não pode sentar à mesa?” e a resposta foi que “infelizmente, digo para eles, é” (LEMOS; 2015, s/p).

O estigma social do trabalho escravo, deste modo, ainda acompanha o trabalhador doméstico e desde há muitas gerações, inclusive quanto aos direitos trabalhistas, sempre muito menores que os dos trabalhadores comuns. Alterações legislativas recentes surgiram sob o argumento de que buscaram ampliar direitos, para aproximar os trabalhadores domésticos dos empregados típicos e valorizá-los. No entanto, em determinados aspectos, estabeleceram diferenciações para pior e, em outros, burocratizaram desnecessariamente a relação de trabalho doméstico, como se verá neste estudo.

## 2. RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Os conceitos de relação de trabalho e de relação de emprego não se confundem. Esta última, na visão da maioria dos teóricos, restringe-se às relações de trabalho subordinado e surge como espécie do gênero relação de trabalho. A primeira tem um conceito mais amplo, na medida em que abrange as relações jurídicas de prestação de trabalho por pessoa natural a outra pessoa, natural ou jurídica, por vínculos decorrentes de contratos de trabalho e de contratos de prestação de serviços. Segundo Nascimento (2007, p. 17):

[...] Em conclusão, sabido é que *relação de trabalho* é gênero que comporta diversos tipos de relações jurídicas nas quais uma pessoa física presta a sua atividade profissional para outra, empresa ou não [...]. Será de trabalho toda relação jurídica cujo objeto residir na *atividade profissional e pessoal* de pessoa física para outrem, o que abrangerá não apenas as relações de emprego, mas outras relações jurídicas ou contratos de atividade profissional de trabalhadores, embora a outro título. [...] (destacamos)

Para Giglio e Corrêa (2007, p. 37-38):

[...] relação de trabalho consiste no vínculo jurídico resultante da prestação pessoal de serviços em proveito de outrem, pessoa física ou jurídica, que os remunera. (...) Sendo assim, a relação de trabalho é um vínculo necessariamente oneroso e estabelecido *intuitu personae*, em relação ao prestador de serviço. [...]

Leite (2007, p. 198) atribui abrangência maior ao conceito de relação de trabalho, ao escrever que “é toda aquela que diz respeito, repise-se, a toda e qualquer atividade humana em que haja a prestação de trabalho”, sem exigir a profissionalidade e a pessoalidade que se extraem dos conceitos acima reproduzidos, enquanto “a relação de emprego ocupa-se de um tipo específico desta atividade humana: o trabalho subordinado, prestado por um tipo especial de trabalhador, o empregado”.

O ordenamento jurídico brasileiro distingue a relação de emprego da relação de trabalho para fins de incidência da legislação material trabalhista, como se extrai do cotejo entre os incisos I, XXIX, XXXIV e o parágrafo único do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988. O trabalho subordinado constitui a base da tutela da legislação trabalhista consolidada e o estado de dependência do trabalhador em relação ao tomador de serviços constitui o ponto primordial de identificação da relação de emprego (artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho).

A figura da subordinação é dividida em quatro modalidades: jurídica, econômica, técnica e social (GOMES; GOTTSCHALK, 2000). A subordinação jurídica, também chamada hierárquica, é a mais relevante para a identificação da relação de emprego. É a situação do trabalhador que limita a autonomia de sua vontade para transferi-la ao empregador, que dirigirá a prestação pessoal de serviços para o desenvolvimento da atividade empresarial ou do trabalho em residência. Deste modo, o reverso da subordinação do empregado é o poder diretivo do empregador e aquela constitui, em última análise, o próprio objeto da contratação. O vínculo de emprego resultará da prestação de serviços de forma subordinada, que agregará outras características, como a habitualidade, a pessoalidade, a alteridade e a onerosidade (artigo 3º da CLT).

Especificamente quanto ao trabalho doméstico, a linha divisória entre o emprego e a relação de trabalho sempre foi tênue, o que resultava em dissenso jurisprudencial quanto à quantidade mínima da frequência ao trabalho para a caracterização do requisito da habitualidade. Algumas decisões

judiciais consideravam o mínimo de três dias de trabalho por semana para tanto (Processo do Tribunal Regional do Trabalho de Belo Horizonte - Recurso Ordinário nº 00843-2008-093-03-00-0) e outras apenas um dia (Processo do Tribunal Superior do Trabalho nº 0000123-17.2012.5.03.0083 - Agravo de Instrumento em Recurso de Revista).

A nova legislação pretendeu afastar mencionada polêmica jurisprudencial, para deixar inequívoco que a caracterização do emprego doméstico exige o trabalho em pelo menos três dias por semana (artigo 1º da Lei Complementar nº 150/2015, que regulamentou a Emenda Constitucional nº 72/2013). Partiu-se do requisito específico da continuidade, extraído do artigo 1º da Lei nº 5.859/72, para diferenciá-lo do padrão da habitualidade ditado pelo artigo 3º da CLT. A doutrina diferencia ambos os requisitos, ao asseverar que “encontra-se nela, também, um elemento fático-jurídico comum aos demais empregados, mas que recebe, no caso do doméstico, conformação jurídica relativamente distinta – trata-se da continuidade” (DELGADO; 2013, p. 371). Assim, a empregada doméstica foi diferenciada da diarista especialmente pela frequência ao trabalho, para fins de incidência da legislativa trabalhista ao seu contrato.

Por outro lado, o empregado doméstico não se confunde com o empregado em domicílio, que constitui modalidade de empregado típico. O empregado doméstico trabalha na residência do empregador ou em função dela, ao passo que o empregado em domicílio ativa-se em sua própria moradia, a distância da empresa. Este é realizado na residência do empregado ou em oficina de sua família, mas sob a direção e a responsabilidade do empregador (artigo 83 da CLT). Nos termos do artigo 6º da CLT, não se diferencia do empregado típico, inclusive quanto aos direitos, ressalvadas apenas as circunstâncias de exercício de trabalho externo e de incidência de excludentes com as quais se relaciona, como a do artigo 62, inciso I, da CLT, referente às horas extras.

### **3. PECULIARIDADES DO TRABALHO DOMÉSTICO**

O trabalho doméstico é necessariamente realizado em âmbito residencial, para família e sem proveito de lucro pelo empregador sobre sua atividade. Segundo Delgado (2013, p. 371), “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”.

O conceito de família deve ser entendido de forma ampla para fins de

caracterização do emprego doméstico. Esta maior amplitude conceitual diz respeito à identificação dos beneficiários dos serviços e do âmbito espacial de sua realização. Assim, pode ser considerado como família o “grupo unitário de pessoas físicas, atuando estritamente em função de interesses individuais de consumo pessoal” (DELGADO, 2013, p. 378). Neste sentido, poderá ser enquadrada como empregadora doméstica uma república estudantil. Quanto ao espaço que poderá ser englobado pelo conceito de moradia da família, a lei utiliza a expressão “âmbito residencial”. Compreende as unidades ligadas à residência, como as casas de campo ou de praia, e os serviços que são realizados externamente, mas em função dela, como os dos motoristas (DELGADO, 2013).

Essencial para que não se desnature o trabalho doméstico para o típico é que não haja finalidade de lucro com a atividade, o que deve ser verificado sob a ótica do tomador de serviços. O trabalho deve ser voltado ao mero consumo do tomador de serviços e não à produção para a posterior colocação de produtos no mercado. Como ensina Delgado (2013, p. 378), “quer a lei que o trabalho exercido não tenha objetivos e resultados comerciais ou industriais, restringindo-se ao exclusivo interesse pessoal do tomador ou sua família.”

A ausência de intuito de lucro na atividade é colocada como empecilho à plena extensão de direitos trabalhistas aos empregados domésticos. Argumenta-se que o fato de não se utilizar do trabalho do empregado doméstico para produção de mais-valia constitui óbice para a integral fruição dos direitos mínimos garantidos aos demais trabalhadores. No entanto, o trabalho doméstico permite viabilizar o exercício de outras atividades profissionais pelos empregadores, sobretudo após o aumento da participação feminina no mercado de trabalho e na composição do orçamento familiar, muitas vezes realizada isoladamente<sup>1</sup>. O discurso ainda é utilizado nos dias atuais e visa impedir o rompimento de injustiça histórica, inclusive como argumento contrário à ratificação da Convenção nº 189 da Organização Internacional do Trabalho pelo Brasil, abaixo transcrita em parte (OIT, 2017):

[...] O trabalho doméstico é um tema que apresenta grandes desafios do ponto de vista da ação pública e da organização de atores sociais. Sua complexidade é colocada em função de

<sup>1</sup> Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, referente ao ano de 2012, 42,5% das famílias brasileiras são constituídas por mulheres e seus filhos, sem cônjuges.

suas características peculiares, de seu papel na estruturação do mercado de trabalho, bem como de seu entrelaçamento com aspectos fundamentais da organização social e das desigualdades de gênero e raça, como a divisão sexual do trabalho e a desvalorização do trabalho reprodutivo. Trabalhadoras/es domésticas/os sofrem sistematicamente com o desrespeito aos direitos humanos e aos direitos fundamentais no trabalho. [...] As trabalhadoras/es domésticas/os seguem, portanto, sendo vítimas frequentes de violação dos direitos humanos e dos direitos fundamentais no trabalho, como o trabalho forçado, o trabalho infantil e a discriminação. O trabalho doméstico é uma das atividades para as quais a noção de trabalho decente tem especial importância e, considerando as discriminações de gênero e raça envolvidas, tem estreita relação com a questão mais ampla da igualdade de oportunidades e tratamento no mundo do trabalho. [...]

Cesarino Júnior (1980, p. 209) há tempos já defendia:

[...] a extensão da legislação trabalhista aos empregados domésticos, com apenas algumas alterações que a adapte à natureza do trabalho. Na realidade, por que o empregado doméstico não deve ganhar um salário mínimo, ter uma razoável duração diária do trabalho, descanso semanal e anual, entre outros direitos? O caráter protecionista do Direito Social deve abranger todos os hipossuficientes. [...]

Acentua-se no trabalho doméstico o grau de confiança entre os sujeitos da relação jurídica, diante da maior proximidade e do nível elevado de pessoalidade em ambos os polos, pois o empregador normalmente não dispõe de mecanismos de controle da vida funcional do empregado. O cumprimento das tarefas muitas vezes não é fiscalizado, por ser comum a ausência dos empregadores de suas residências, já que estão envolvidos com suas próprias ocupações. Esta realidade faz com que o trabalho seja marcado pela informalidade, o que poderá causar problemas para o empregador que não cuida de documentar os pagamentos com recibos para a produção de provas em eventual reclamação trabalhista, especialmente diante de exigências trazidas pela nova legislação quanto ao controle de horas de trabalho (VIEIRA JÚNIOR, 2016).

#### **4. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DO TRABALHO DOMÉSTICO**

A primeira lei que efetivamente regulou o trabalho doméstico no Brasil de forma mais detalhada foi editada em 1972, com o número 5.859.

Assegurou aos empregados domésticos os direitos à anotação do vínculo de emprego em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e às férias de vinte dias úteis, respectivamente nos artigos 2º, inciso I, e 3º. Seguiu-se a Lei nº 7.418/85, que garantiu a esses trabalhadores o mesmo direito ao vale-transporte que assegurou aos empregados típicos.

Diplomas legais anteriores já haviam tratado do trabalho doméstico, mas apenas pontualmente, como a Lei nº 13/1830, com oito artigos, o Código de Posturas do Município de São Paulo, no artigo 263, o Decreto nº 16.107/1923 e o Decreto-Lei nº 3.078/1941. Em 1943, foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho, que reuniu a legislação trabalhista, mas não abrangeu o empregado doméstico, conforme disposição excludente de seu artigo 7º<sup>2</sup>. Assim, o Código Civil de 1916 continuou a regular, à época, o trabalho doméstico, pois em seu artigo 1.216, *caput*, dispunha que “toda espécie de serviços ou trabalhos lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição”, no que foi reproduzido pelo artigo 504 da Lei nº 10.406/2002 (MARTINS, 2011).

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, parágrafo único, estendeu aos empregados domésticos direitos como o salário-mínimo, a irredutibilidade salarial, o décimo terceiro salário, o repouso semanal remunerado, as férias anuais remuneradas, a licença maternidade, a licença paternidade, o aviso prévio de trinta dias e a aposentadoria. O Decreto nº 3.361/2000 tornou facultativa a inscrição do empregado doméstico no regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), situação na qual passou a ter direito ao seguro-desemprego em caso de dispensa imotivada.

A Lei nº 11.324/2006 ampliou o rol de direito dos trabalhadores domésticos. Decorreu de edição de medida provisória, que tinha o propósito inicial de permitir ao empregador doméstico a dedução do imposto de renda de valores recolhidos como contribuição previdenciária. No entanto, a quantidade de emendas feitas em seu texto pelos congressistas tornou necessária a edição de lei específica. Entre os novos direitos que consagrou, inclui-se a obrigatoriedade de recolhimento de depósitos de FGTS em conta vinculada do empregado doméstico, que, à época, era facultativo. Também proibiu a efetuação de descontos de valores referentes à alimentação, vestuário, higiene e moradia do salário do empregado doméstico (artigo 2º-A). No artigo

<sup>2</sup> Artigo 7º da CLT: Os preceitos constantes na presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado o contrário, não se aplicam: a) aos empregados domésticos, assim considerados os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou a família, no âmbito residencial destas.



9º, assegurou o pagamento em dobro das horas de trabalho em feriados, ao revogar o artigo 5º da Lei nº 605/49. Outros dois direitos tratados pela Lei nº 11.324/2006 foram as férias, que passaram a ser como a dos trabalhadores comuns, de trinta dias corridos, e a estabilidade gestante, equiparada à da empregada típica com a inserção do artigo 4º-A na Lei nº 5.859/72.

Adveio, por fim, a Lei Complementar nº 150/2015, que regulamentou a Emenda Constitucional nº 72/2013, denominada ‘PEC das domésticas’. Além da estipulação do número mínimo de dias para se configurar a relação de emprego doméstico, a nova legislação limitou as horas de trabalho aos máximos de oito diárias e de quarenta e quatro semanais, assegurando o direito às horas extras. Considerou, ainda, como trabalho a tempo parcial o que não superar vinte e cinco horas semanais, permitindo que o salário seja proporcional às horas de trabalho.

Autorizou, por outro lado, a compensação de horas extras por banco de horas celebrado individualmente, exceto quanto às primeiras quarenta mensais, que deverão ser remuneradas com o adicional mínimo de 50% (artigo 2º, parágrafo 4º). No artigo 12º, tornou obrigatório o controle da jornada de trabalho, independentemente do número de empregados domésticos existente na residência, burocratizando, assim, relação de emprego tradicionalmente marcada pela informalidade. A exigência legal em referência assume contorno especial diante do entendimento consagrado pela Súmula 338 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Por ele, presumem-se verdadeiros os horários de trabalho narrados na petição inicial da reclamação trabalhista se o empregador omitir os controles de horas de trabalho de seus empregados, situação em que terá o encargo da prova dos horários narrados em defesa.

Alteração legislativa que pode ser tida como negativa para o empregado doméstico, na medida em que flexibilizou norma de tutela à saúde, decorreu do artigo 13 da Lei Complementar nº 150/2015, ao permitir a redução do intervalo intrajornada para trinta minutos também por simples acordo individual. No artigo 10º, a mesma lei mitigou outro ponto de proteção constitucional das horas de trabalho, ao autorizar a implantação do regime de doze trabalhadas por trinta e seis descansadas ainda por acordo individual, contrariando entendimento jurisprudencial consagrado pela Súmula 444 do C. TST para o empregado típico.

Outros temas tratados pela Lei Complementar nº 150/2015 foram a instituição do ‘simples doméstico’, que determinou o cadastramento do empregado pelo empregador por meio da *internet*, a redução da alíquota das contribuições previdenciárias de 12% para 8% tanto para o empregador quanto para o empregado, a realização de depósitos de FGTS no percentual

obrigatório de 8%, acrescido de 3,2% de multa rescisória para a dispensa sem justa causa, com direito ao seguro-desemprego para o mínimo de quinze meses de contrato relativos aos últimos vinte e quatro meses, além da efetivação de seguro contra acidente do trabalho de 0,8%. O seguro-desemprego corresponde ao máximo de três parcelas, em evidente discriminação da lei em relação aos trabalhadores comuns, sendo frequentes, ainda, as notícias veiculadas pela mídia sobre as dificuldades enfrentadas para a habilitação do benefício (O DIA, 2015).

Quanto ao adicional noturno, a nova lei repetiu as disposições gerais dos artigos 72 e seguintes da CLT. Instituíram-se o adicional por viagem de 25% sobre salário base e com despesas custeadas pelo empregador e os auxílios pré-escolar e creche, para filhos com a idade máxima de cinco anos, além de se permitir o desconto de até 25% para custeio de plano de saúde. Outros direitos dos quais a nova lei tratou foram as férias anuais de trinta dias corridos com concessão em até dois períodos, um de pelo menos catorze dias, exceto no trabalho a tempo parcial, quando seriam de dezoito dias, e o aviso prévio proporcional ao tempo de casa, de três dias por ano de contrato até o máximo de noventa dias. O salário-família também passou a constituir benefício previdenciário dos empregados domésticos com filhos com até catorze anos de idade e o vale-transporte poderá ser fornecido em dinheiro.

A modificação legislativa que mais prejudicou o trabalhador doméstico foi a supressão da antiga possibilidade de penhora do bem de família de seu empregador para a satisfação do crédito trabalhista, que decorreu da revogação do artigo 3º, inciso I, da Lei nº 8.009/90 pelo artigo 46 da Lei nº 150/2015. O argumento para a mudança foi de que o antigo benefício não seria mais necessário porque a nova legislação permitiu a identidade de direitos entre os empregados domésticos e os comuns, mas a extensão das garantias foi meramente pontual e não total, como visto. Por outro lado, os trabalhadores domésticos não contam com os mesmos mecanismos de que se valem os empregados comuns para a satisfação de seus créditos, entre os quais a possibilidade de caracterização do grupo econômico para fins de solidariedade passiva e da responsabilidade subsidiária dos sócios ou dos tomadores de serviços para a quitação dos haveres. Assim, apesar de ter estendido alguns direitos trabalhistas, a nova lei comprometeu a garantia de solvência do crédito do empregado doméstico, ao suprimir a antiga autorização legal de penhora do bem de família.

A Lei Complementar nº 150/2015, que regulamentou a Emenda Constitucional nº 72/2013, já completou dois anos de vigência. Esperava-se que o Brasil ratificasse a Convenção nº 189 da Organização Internacional do

Trabalho, acima transcrita em parte, para valorizar as relações de trabalho em âmbito doméstico, mas, ao contrário, aprovou-se ampla reforma trabalhista, que mitigou ainda mais os direitos trabalhistas e seus mecanismos de tutela em sentido amplo. Mencionada convenção tem como principal objetivo a redução das desigualdades e da discriminação comumente sofridas pelos empregados domésticos, ao prever direitos basilares e condições dignas de trabalho. Trata, entre outros temas, da idade mínima para o trabalho, da proteção contra assédio, abuso e violência, bem como da garantia de direitos básicos, como férias, limitação da jornada de trabalho e remuneração mínima.

A legislação brasileira já consagra a maioria destes direitos, sobretudo após a edição da Lei Complementar nº 150/2015, mas a ratificação da Convenção nº 189 da Organização Internacional do Trabalho pelo Brasil é medida que se impõe. Servirá como reconhecimento expresso pelo país da importância do tema e como compromisso internacional de se buscar a garantia de direitos mínimos para todos os trabalhadores, sobretudo os migrantes, que são os que mais buscam essas ocupações.

## **5. REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA NO TRABALHO DOMÉSTICO**

A Lei nº 13.467/17, da chamada Reforma Trabalhista, entrou em vigor em cento e vinte dias após sua promulgação, especificamente em 11 de novembro de 2017. As alterações que a reforma legislativa busca implementar enquadram-se em contexto de precarização do trabalho, inclusive em âmbito doméstico. Além da ausência de diálogo social e de tempo para o amadurecimento das mudanças propostas, evidenciou-se a anuência aos interesses do empresariado e do grande capital. Partiu-se de discurso desprovido de maior fundamentação socioeconômica, mitigando-se elementos basilares de proteção histórica dos direitos trabalhistas. Contudo, a preservação da legislação trabalhista e de suas garantias ainda se justificam como amparo social, pelo menos enquanto vigorar o modo de produção capitalista no Brasil.

Alguns dos dispositivos da Lei nº 13.467/2017 reproduzem preceitos que já haviam sido instituídos pela Lei Complementar nº 150/2015 para o trabalho doméstico, igualmente para flexibilizar regras de direito tutelar do trabalho e diminuir a proteção legal à saúde dos trabalhadores em geral. É o caso das regras que permitem a redução da pausa para refeição para meia hora e a implantação da escala em regime de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, ambas por simples acordo individual.

Em outros pontos, a nova legislação, ao reduzir mecanismos de tutela

à saúde do trabalhador, alcançou o trabalho doméstico, como no tocante à permissão para o maior parcelamento das férias. A antiga regra de concessão em dois períodos, sendo um de quatorze dias no mínimo, foi modificada para três períodos, mantendo-se o mesmo número de dias para um deles e de cinco dias para os outros dois, com a ressalva do trabalho a tempo parcial. A fragmentação maior do descanso anual poderá comprometer a recomposição das energias do trabalhador doméstico, sabidamente de maior eficácia em períodos mais prolongados de descanso, o mesmo ocorrendo com a redução do intervalo para refeição. Foram desconsiderados estudos consistentes na área de medicina e de segurança do trabalho, em manifesta afronta aos direitos mínimos que prezam pela manutenção da higidez do trabalhador, com reflexos negativos para a sociedade como um todo.

O trabalho a tempo parcial foi ampliado de vinte e cinco para trinta horas semanais e se inaugurou a modalidade de trabalho intermitente, que poderá alcançar a situação dos chamados ‘folguistas’. Este último tem sido denominado de ‘contrato a zero hora’, pois não garante quantidade mínima de horas ao trabalhador, que permanece à disposição do empregador sem remuneração pelo tempo de espera por chamado para o trabalho. A legislação prevê a “alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador”. No entanto, não estabelece número mínimo de dias de trabalho, o que certamente gerará insegurança financeira ao trabalhador, além de prever penalidade pecuniária equivalente a 50% do valor da diária para os empregados que deixem de comparecer na data combinada. Seu evidente e maior propósito é de reduzir os custos para o empregador, que poderá recolher os encargos sociais proporcionalmente aos dias trabalhados.

Outra inovação é o acordo para a rescisão contratual, hipótese em que a multa incidente sobre o saldo do FGTS será reduzida de 40% para 20%, ficando resguardada metade do aviso prévio, mas se perdendo o benefício do seguro-desemprego e se levantando apenas 80% do saldo da conta vinculada. Para os empregados domésticos, a Lei Complementar nº 150/2015 já havia instituído o fundo compensatório de 3,2%, que é recolhido mensalmente com o ‘simples doméstico’, em substituição à multa de 40%, com repartição do saldo igualmente entre os sujeitos do contrato de trabalho doméstico (artigo 484-A, item I-b). A homologação da rescisão contratual passa a ser facultativa no trabalho doméstico, mas a multa incidente pela falta de registro do contrato de trabalho em CTPS foi agravada.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho doméstico tradicionalmente foi marginalizado, já que é visto como resquício do antigo trabalho escravo no Brasil. O avanço na extensão de direitos aos trabalhadores desta categoria tem sido lento e, quando ocorreu, foi acompanhado de contrapartidas que prejudicaram a satisfação de seu crédito trabalhista.

A Lei Complementar nº 150/2015, ao regulamentar a Emenda Constitucional nº 72/2013, trouxe novos direitos aos trabalhadores domésticos, como as horas extras, o adicional de 25% para viagens e o auxílios pré-escolar e creche. No entanto, inaugurou a senda de precarização de direitos trabalhistas, que foi agravada pela Lei nº 13.467/2017, ao permitir a redução, por simples acordo individual, do tempo destinado ao intervalo para refeição e a implantação, pela mesma via contratual, da escala em regime de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso e do banco de horas para a compensação das extraordinárias.

A mencionada mitigação de direitos trabalhistas e de seus mecanismos de tutela atingiu o ápice com a instituição do contrato de trabalho intermitente, pois não assegura aos trabalhadores salário-mínimo, na medida em que é atrelado ao número de horas trabalhadas, cuja estipulação fica ao total alvedrio do empregador.

Não houve a necessária preocupação dos legisladores das Leis nº 150/2015 e 13.467/2017 com a tutela à saúde dos trabalhadores, pois não se observaram princípios básicos de segurança e de medicina do trabalho. Por outro lado, as inovações legislativas no trabalho doméstico burocratizaram relação marcada tradicionalmente pela informalidade, ao tornar necessárias a manutenção de controle de horas de trabalho e a realização de cadastro pelo empregador doméstico com o chamado ‘esocial’, que é feito pela *internet* para o recolhimento de contribuições sociais.

Especificamente para os empregados domésticos, a mais prejudicial das alterações legislativas foi a supressão da antiga proteção legal da penhorabilidade do bem de família outrora permitida para a satisfação de seus créditos em execução judicial. De nada adiantará a ampliação de direitos se não se mantiverem mecanismos que permitam efetivá-los, considerando que o empregado doméstico não conta com as mesmas ferramentas asseguradas ao empregado típico para a eficácia de suas garantias trabalhistas.

Após dois anos de vigência da Lei Complementar nº 150/2015, que regulamentou a Emenda Constitucional nº 72/2013, esperava-se que o Brasil ratificasse a Convenção nº 189 da Organização Internacional do Trabalho,

como compromisso internacional de se buscar melhorias nas relações de trabalho doméstico. O que ocorreu, ao contrário, foi a apressada aprovação de reforma trabalhista que flexibilizou e mitigou ainda mais a rede de proteção dos direitos trabalhistas.

## REFERÊNCIAS

AZEVEDO, A. L.. **Empregadas domésticas têm salário maior e são valorizadas na Europa**. Disponível em <<http://g1.globo.com/bom-dia-brasil/noticia/2013/03/empregadas-domesticas-tem-salario-maior-e-sao-valorizadas-na-europa.html>>. Acesso em agosto de 2017. 13.

CESARINO JUNIOR, A. F.. **Direito social**. São Paulo: LTr, 1980.

DELGADO, M. G.. **Curso de direito do trabalho**. 12ª edição, São Paulo: LTr, 2013, 1504 p.

ESOCIAL. Escrituração fiscal de obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. Disponível em <<http://www.esocial.gov.br>>. 2015. Acesso em agosto de 2017.

GIGLIO, W.; CORRÊA, C. G. V.. **Direito processual do trabalho**. 16ª edição, São Paulo: Saraiva, 2007.

GOMES, O.; GOTTSCHALK, E.. **Curso de direito do trabalho**. 16ª edição, Rio de Janeiro: Forense, 2000.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Disponível em <<http://www.ibge.gov.br>>. 2012. Acesso em agosto de 2017.

ISTO É. **Brasil é o país com maior número de empregados domésticos no mundo**. Disponível em <[http://istoe.com.br/266400\\_BRASIL+E+O+PAIS+COM+MAIOR+NUMERO+DE+EMPREGADOS+DOMESTICOS+NO+MUNDO/](http://istoe.com.br/266400_BRASIL+E+O+PAIS+COM+MAIOR+NUMERO+DE+EMPREGADOS+DOMESTICOS+NO+MUNDO/)>. 2013. Acesso em agosto de 2017.

KLOSS, L. R.. A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho. **Revista do TRT - 9ª Região**. Curitiba, a. 35, nº 65, p. 391-416, jul./dez. 2010.

LEITE, C. H. B.. **Curso de direito processual do trabalho**. 5ª edição, São Paulo: LTr, 2007, p. 198.

LEMOES, N.. **Que horas ela volta?** Disponível em <<http://revistatrip.uol.com.br/tpm/assistir-a-que-horas-ela-volta-na-europa-passar-vergonha-pelo-brasil>>. 2015. Acesso em agosto de 2017.

MARTINS, S. P.. **Direito do trabalho**. 27ª edição, São Paulo: Atlas, 2011, 902 p.

NASCIMENTO, A. M.. **Curso de direito processual do trabalho**. 22ª edição, São Paulo: Saraiva, 2007, p. 217.

O DIA. **Empregadas domésticas não recebem o seguro-desemprego**. Disponível em <http://>

economia.ig.com.br/2015-11-29/empregadas-domesticas-nao-recebem-o-seguro-desemprego.html>. 2015. Acesso em agosto de 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos. Disponível em <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_169517.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169517.pdf)>, p. 2. Acesso em agosto de 2017.

REVISTA MERCADO. **Cresce número de diaristas junto à informalidade.** <Disponível em: <http://www.revistamercado.com.br/destaques/cresce-numero-de-diaristas-e-junto-a-informalidade/>>. 2012. Acesso em agosto de 2017.

VALENZUELA, M. E.. Igualdade de oportunidades e discriminação de raça e gênero no mercado de trabalho no Brasil. *In: Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade.* Organização de Anne Caroline Posthuma. — Brasília: OIT e MTE; São Paulo: Ed. 34, 1999 citada por KLOSS, L. R. **A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho.** Revista do TRT - 9ª Região. Curitiba, a. 35, nº 65, p. 391-416, jul./dez. 2010.

VIERA JUNIOR, R. F.. **A importância do registro de ponto no trabalho do empregado doméstico.** 2013. Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br>>. Acesso em agosto de 2017.