

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL MACHADO DE ASSIS  
FACULDADES INTEGRADAS MACHADO DE ASSIS  
CURSO DE DIREITO**

**ALINE BEATRIZ CONRAD**

**AVANÇOS DOS DIREITOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS À LUZ DA LEI  
COMPLEMENTAR 150 DE 2015  
TRABALHO DE CURSO**

Santa Rosa  
2022

**ALINE BEATRIZ CONRAD**

**AVANÇOS DOS DIREITOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS À LUZ DA LEI  
COMPLEMENTAR 150 DE 2015  
TRABALHO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas  
Machado de Assis, como requisito parcial para  
obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Ms. Rubiane Solange Gassen Assis

Santa Rosa  
2022

**ALINE BEATRIZ CONRAD**

**AVANÇOS DOS DIREITOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS À LUZ DA LEI  
COMPLEMENTAR 150 DE 2015  
TRABALHO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas  
Machado de Assis, como requisito parcial para  
obtenção do Título de Bacharel em Direito.

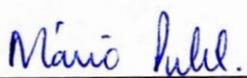
Banca Examinadora



Prof.<sup>a</sup> Ms.<sup>a</sup> Rubiane Solange Gassen Assis – Orientador(a)



Esp. Guilherme Henrique Tavares Diniz



Prof. Dr. Mário José Puhl

Santa Rosa, 07 de dezembro de 2022

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho primeiramente à minha gata de estimação, Hannah. Obrigada por tornar meus dias muito mais agradáveis e bonitos com o seu jeitinho!

Em segundo, mas não menos importante, dedico este estudo também à todas as funcionárias do lar desse Brasil. Vocês são o principal alicerce de muitas famílias. Jamais tenham medo de lutar seus direitos!

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a todos que de alguma forma me auxiliaram durante minha jornada acadêmica, seja todos os professores com seu empenho e dedicação, como às minhas amigas, em especial as adquiridas por meio da graduação – que tornaram esse processo muito mais leve, quiçá divertido! – como também à minha família, que possibilitou que essa caminhada acontecesse. Agradeço também a minha orientadora, Prof<sup>a</sup> Rubiane, por todo seu empenho, dedicação, compreensão e disponibilidade de me auxiliar para que essa monografia acontecesse de fato.

### **Ricordanza della mia gioventú**

A minha ama de leite Guilhermina  
Furtava as moedas que o doutor me dava.  
Sinhá-Mocinha, minha Mãe, ralhava...  
Via naquilo a minha própria ruína!

Minha ama, então, hipócrita, afetava  
Suscetibilidades de menina:  
"- Não, não fora ela! -" E maldizia a sua  
sina,  
Que ela absolutamente não furtava.

Vejo, entretanto, agora em minha cama,  
Que a mim somente cabe o furto feito...  
Tu só furtaste a moeda, o oiro que brilha...

Furtaste a moeda só, mas eu, minha ama,  
Eu furtei mais, porque furtei o peito  
Que dava leite para a tua filha!

(Augusto dos Anjos)

## RESUMO

A presente pesquisa trata do avanço dos direitos dos empregados domésticos à luz da Lei Complementar 150 de 2015. Delimita-se à questão dos direitos dos trabalhadores domésticos, à luz da referida lei. Busca compreender em qual contexto se dão as profissões da categoria e os possíveis resultados e reflexos da Lei Complementar, se houveram, utilizando-se do desenrolar histórico, desenvolvimento legislativo e os principais pontos regulamentados e possíveis reflexos do pós-vigência do dispositivo legal em pauta, tal como problemáticas relativas à concretização dos direitos dos domésticos. Para a construção de um referencial teórico correlato à pesquisa descritiva, com abordagem quali-quantitativa em caráter instrutivo e método dialético, serão utilizados artigos e revistas científicas, doutrinas e dados estatísticos que acompanham esses materiais. Inicialmente serão abordados, no primeiro capítulo, os aspectos basilares do Direito do Trabalho, o desenrolar histórico e em seguida a evolução legislativa da categoria. No segundo capítulo será analisada a Lei Complementar 150 de 2015 e após os referidos reflexos e impactos (ou não) da lei na sociedade brasileira. Nessa análise, será possível a verificação de que a regulamentação trouxe consigo muitos direitos nunca antes previstos, mas que na prática possibilitou uma regressão no número de trabalhadoras formais, além de remunerações estagnadas e a continuidade da fragilidade ocasionada pela ausência de uma organização mais forte da categoria em prol de seus direitos.

**Palavras-chave:** Domésticos – LC 150 – Trabalho.

## **ABSTRACT**

The present research deals with the advancement of the rights of domestic workers in the light of Complementary Law 150 of 2015. It is limited to the issue of the rights of domestic workers, in the light of that law. It seeks to understand in which context the professions of the category take place and the possible results and consequences of the Complementary Law, if any, using the historical development, legislative development and the main regulated points and possible consequences of the post-effectiveness of the legal provision in question, as well as issues related to the realization of the rights of domestic workers. For the construction of a theoretical framework correlated to descriptive research, with a qualitative and quantitative approach in an instructive character and a dialectical method, articles and scientific journals, doctrines and statistical data that accompany these materials will be used. Initially, the basic aspects of Labor Law, the historical development and then the legislative evolution of the category will be addressed in the first chapter. In the second chapter, Complementary Law 150 of 2015 will be analyzed and after the aforementioned reflexes and impacts (or not) of the law in Brazilian society. In this analysis, it will be possible to verify that the regulation brought with it many rights never foreseen before, but that in practice it allowed a regression in the number of formal workers, in addition to stagnant remuneration and the continuity of the fragility caused by the absence of a stronger organization of the category in favor of their rights.

**Keywords:** Domestics – LC 150 – Work

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Ilustração 1 – Probabilidade de a trabalhadora estar em cada categoria antes e depois da Lei Complementar nº 150 .....	43
Ilustração 2 – Rendimento médio real habitualmente recebido pelas pessoas com rendimento de trabalho (em Reais) .....	45
Ilustração 3 – Renda das empregadas com e sem carteira assinada, negras e não negras .....	46
Ilustração 4 – Gráfico de chances de sindicalização, segundo os atributos dos trabalhadores urbanos .....	47
Ilustração 5 – Número de entidades sindicais de trabalhadores domésticos .....	49

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 – Setores que concentraram maior informalidade em 2019 .....	44
Tabela 2 – Sindicatos dos empregadores domésticos .....	49

## **LISTA DE ABREVIações, SIGLAS E SÍMBOLOS.**

art. – artigo

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

Dec – Decreto

DEJT – Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho

DIESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

EC – Emenda Constitucional

FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

LC – Lei Complementar

MTP – Ministério do Trabalho e Previdência

nº – número

NIS – Número de Identificação Social

NIT – Número de Inscrição do Trabalhador

p. – página

PGFN – Procuradoria Geral da Fazenda Nacional

PL – Projeto de Lei

RFB - Receita Federal do Brasil

ROT – Regime Optativo de Tributação

RR – Recurso de revista

STF – Supremo Tribunal Federal

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

§ – parágrafo

% – percentual

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	12
<b>1 ASPECTOS BASILARES DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL</b> .....	14
1.2 PRINCIPAIS ASPECTOS DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO .....	18
1.3 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA.....	21
<b>2 A LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015 E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO DOMÉSTICAS</b> .....	31
2.1 AS ESPECIFICIDADES DOS TERMOS DA LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015 .....	31
2.2 IMPACTOS E REFLEXOS DA LEI COMPLEMENTAR 150 NAS RELAÇÕES DE EMPREGO DOMÉSTICO.....	41
<b>CONCLUSÃO</b> .....	53
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	55

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho tratará dos avanços nos direitos dos empregados domésticos, à luz da Lei Complementar 150 de 2015. Abordará os marcos históricos, a linha temporal legislativa – perpassando por uma série de decretos cíveis –, pela Lei 5.859/1972, Emenda Constitucional 72 de 2013, até chegar ao presente dispositivo objeto deste estudo.

Como objetivo, buscará compreender as possíveis modificações e impactos ocorridas com o advento do diploma legal em questão, tal como seus reflexos e impactos na sociedade brasileira, tanto na seara de empregados como na de empregadores, com base em dados estatísticos oriundos de artigos e revistas científicas. Por objetivos específicos, será estudada a regulamentação ocorrida, o rol de avanços de direitos e os possíveis reflexos na sociedade brasileira.

O ponto de partida para a elaboração dessa pesquisa se dá no tocante a relevância da classe dos empregados domésticos, seja tratando-se do aspecto social quanto do aspecto quantitativo e o fato de mesmo assim lidarem com inúmeras fragilidades no que concerne aos seus direitos. A pesquisa será descritiva, com abordagem quali-quantitativa em caráter instrutivo e método dialético, com análise de dispositivos legais, revistas e artigos científicos e seus respectivos dados estatísticos.

A estrutura do trabalho consistirá em dois capítulos, o primeiro dividido em três pontos e o segundo em dois. Inicialmente serão trabalhados os aspectos basilares do Direito do Trabalho no Brasil no primeiro ponto, o qual trará o berço constitucional do Direito do Trabalho e os princípios desse ramo do direito, os quais serão vinculados ao contexto dos empregados domésticos, com suas peculiaridades tanto material quanto histórica.

No ponto 1.2 será desenvolvido o desdobrar histórico dos direitos dos trabalhadores, e mais especificamente dos trabalhadores domésticos, trazendo as concepções de trabalho que foram mudando ao longo da história, trabalhando também com o período da escravidão, com ênfase ao contexto das pessoas escravizadas no âmbito doméstico e de que forma isso pode ter influenciado as relações de trabalho dessa categoria.

Em seguida, trabalhar-se-á a evolução legislativa nas legislações aplicáveis aos domésticos, desde muito antes da promulgação da Constituição Federal de 1988,

perpassando inclusive por dispositivos do direito civil, até a primeira regulamentação em 1972, pela pós-constituição e pela emenda constitucional 72 de 2013, que precedeu a LC 150.

O segundo capítulo abordará a Lei Complementar 150 de 2015, desde a legislação em si, como seus reflexos e impactos após a vigência. No ponto 2.1 será trabalhada a referida lei, o que foi por ela trazido/regulamentado e possíveis pontos de encontro ou diferença com a Consolidação das Leis do Trabalho.

Quanto aos impactos e reflexos relativos ao período que sucedeu a nova regulamentação dos domésticos, esses serão abordados no ponto 2.2, que trará tanto previsões de impactos que haviam sido feitas, quando dados e gráficos estatísticos para uma melhor compreensão de como Lei Complementar 150/15 se concretizou – ou não – na sociedade.

## 1 ASPECTOS BASILARES DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Esta monografia abordará, em um primeiro momento, os aspectos basilares do Direito do Trabalho no Brasil e os destaques históricos do trabalho no mundo. Nessa linha de análise histórica, a pesquisa buscará elucidar a evolução legislativa no tocante aos trabalhadores domésticos, perpassando por legislações cíveis até serem amplamente abarcados pelo diploma constitucional – no qual os trabalhadores regidos pela CLT já possuíam uma gama de direitos assegurada desde a promulgação da Constituição Federal de 1988.

Destarte, o trabalho no Brasil possui berço constitucional no rol de direitos fundamentais no artigo 5º, inciso XIII, que diz que “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer” (BRASIL, 1988). Ainda, o artigo 7º trouxe um extenso rol de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, o qual foi modificado em 2013 e deu origem à lei complementar a qual será o foco deste estudo.

Contemplado também no rol de direitos sociais no art. 6º da Constituição da República, o trabalho se mostra imprescindível para a manutenção do Estado Democrático de Direito e fomento de políticas públicas que assegurem tanto a criação de empregos com incentivos à livre iniciativa, conforme é possível depreender com o que dizem os autores Costa Machado e Anna Candida da Cunha Ferraz, a respeito do dispositivo legal em pauta:

Os direitos sociais elencados neste artigo foram desdobrados em vários artigos da CF. Sendo a dignidade da pessoa humana um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III, da CF), imperiosa se torna a atuação do Estado na ordem econômica, a qual se funda na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, devendo assegurar a redução das desigualdades sociais e o pleno emprego (art. 170, VII e VIII, da CF), para possibilitar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, a qual, em conjunto com o bem-estar social, é o objetivo da ordem social, que tem como base o primado do trabalho (art. 193 da CF). (MACHADO; FERRAZ; p.54)

Ainda na esfera constitucional, é possível extrair uma série de princípios constitucionais aplicáveis ao Direito do Trabalho, tal como o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º da CF. Ricardo Resende traz uma conceituação oportuna do respectivo princípio à luz do direito do trabalho:

Entende-se pelo princípio da dignidade humana a noção de que o ser

humano é um fim em si mesmo, não podendo ser utilizado como meio para atingir determinado objetivo. Veda-se, assim, a coisificação do homem, e, no caso específico do direito laboral, a coisificação do trabalhador. [...] Em outras palavras, não se admite seja o trabalhador usado como mero objeto, na busca incessante pelo lucro e pelos interesses do capital. (RESENDE, 2020, p. 21)

O combate à coisificação pode ser compreendido como uma determinação de que todo trabalhador deve ser visto e tratado como sujeito de direitos. O empregado doméstico traz consigo uma carga histórica que caminhava justamente no sentido oposto, visto que o trabalho doméstico no passado era exercido por pessoas negras escravizadas, que eram tratadas como propriedades de seus senhores.

A doutrina também faz menção a outros princípios constitucionalmente arrolados, a exemplo do valor social do trabalho, previsto no artigo 1º da Constituição da República, e do princípio da livre iniciativa, o qual, consoante apontado por Carlos Henrique Bezerra Leite, “trata-se de princípio que é implementável pela aplicação de outros princípios espalhados pelo tecido constitucional, como o princípio da função social da propriedade (CF, art. 5º, XXIII) e o princípio da função social da empresa (CF, art. 170, III)” (LEITE, 2022, p.55).

Sobre os princípios acima, esses podem ser atrelados à temática objeto deste trabalho na medida em que o empregado doméstico não é um trabalhador que presta serviços de finalidade lucrativa e, portanto, é uma espécie de “terceiro” dependente de um bom andar da economia.

Saindo da esfera dos princípios constitucionais aplicáveis ao direito do trabalho e ingressando na esfera dos princípios do trabalho propriamente ditos, convém a explicação, sobre estes, de Carla Teresa Martins Romar de que “são as ideias fundamentais e informadoras do ordenamento jurídico-trabalhista, ou seja, constituem postulados e diretrizes que inspiram as normas que regulam as relações de trabalho” (ROMAR, 2021, p. 27).

Os principais princípios do direito do trabalho trazidos pela doutrina são cinco: proteção, primazia da realidade, irrenunciabilidade, continuidade, boa-fé e razoabilidade. O princípio da proteção se consolida sobre três pilares: *in dubio pro operario*, norma mais favorável e regra da condição mais benéfica. O alvo do princípio protetor é reduzir a desigualdade entre o trabalhador e o empregador (NETO; CAVALCANTE 2018), a qual entende-se como presente em todas as relações de patrão-empregado.

Sobre a primazia da realidade convém mencionar o que escreveu o escritor e professor uruguaio Américo Plá Rodriguez, no sentido de que “em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle”. (RODRIGUEZ, apud ROMAR, 2021, p. 31). Aplicado à realidade do labor doméstico, o fato de uma jornada de seis horas estar prevista no contrato não terá eficácia alguma se verificado que na prática uma empregada doméstica laborava oito horas por dia ao invés de seis.

Quanto ao princípio da irrenunciabilidade Rogério Renzetti explica que “em regra, os direitos trabalhistas não podem ser objeto de renúncia ou transação, ou seja, os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador, em razão do caráter imperativo das normas trabalhista” (RENZETTI, 2021, p. 35). Da análise acerca deste princípio faz-se possível refletir diante de uma importante problemática do trabalho doméstico, qual seja, o trabalho análogo a escravidão. Nesse âmbito, especificamente, a forma como ele se dá apresenta-se, em muitos casos, atrelada a uma descrição do trabalhador explorado como pessoa da família, sendo a ausência de direitos trabalhistas justificada nessa pauta, contexto no qual em muitos casos o próprio trabalhador é incapaz de reconhecer a situação de exploração por se sentir parte da família de alguma forma.

O autor Marcus Eugênio Oliveira Lima no livro “Processos psicossociais de exclusão social” explica melhor essa dinâmica de dominação trazendo os primórdios do período pós Lei-Áurea:

O trabalho doméstico que começa a surgir para os libertos é uma perpetuação benevolente das relações nas quais os sentimentos de pertença à família que mantém esse trabalhador ditam as leis que fomentam esse serviço, colocando-o à margem das leis sociais, da equidade de direitos frente aos demais trabalhadores, numa manutenção do status quo histórico da subordinação. (LIMA, 2020, p. 331)

Esta realidade de manipulação ainda é basilar nos casos de condição análoga ao trabalho escravo, conforme explica Luiz Henrique Ramos Lopes, coordenador-geral de fiscalização do trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência Social, na reportagem “Brasil bate recorde de domésticas resgatadas em trabalho análogo à escravidão” do Jornal Extra:

Quando resgatadas, não é incomum que queiram permanecer no local da exploração (...) essas vítimas têm uma relação de confiança com o

explorador muito importante. Por ignorância ou por interiorizarem um discurso de que estão sendo ajudadas, não percebem que estão sendo exploradas. (LOPES, 2022)

Há, também, o princípio da continuidade, que estabelece que “os contratos de trabalho devem ter uma validade por tempo indeterminado, assegurando-se ao máximo para o trabalhador a oportunidade de permanecer no seu emprego” (NETO; CAVALCANTE, 2017, p. 20). A respeito desse princípio, convém mencionar o fato de que a legislação anterior que tratava dos empregados domésticos, a Lei 5.859/1972, não se debruçou sobre o contrato de trabalho e tampouco trouxe alguma menção nesse sentido – questão a qual será trabalhada de forma mais pontual no próximo capítulo.

Já o princípio da boa-fé é abordado de maneira simples pelos autores Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante. Eles explicam que consiste num dever de lealdade entre empregado e empregador, com honestidade e sinceridade tanto no ato da contratação quanto durante o perdurar do contrato (NETO; CAVALCANTE, 2017). O trabalho doméstico, dado seu contexto no âmbito familiar, requer muito dessa conduta mantida à luz da franqueza e do diálogo, dados os múltiplos afazeres que uma empregada doméstica pode vir a ser capaz de exercer dentro de seu ambiente de trabalho.

Nessa mesma linha, há ainda o princípio da razoabilidade, explicado de maneira exemplificativa por Leite, o qual refere que “não é razoável admitir que, numa única vez, alguns minutos de atraso ao local de trabalho sejam motivo de aplicação, pelo empregador, da pena máxima (justa causa)” (LEITE, 2022, p. 62). O ponto chave deste princípio é uma aplicação comedida de proporcionalidade e observância à situação concreta.

Perpassados os princípios e sua relação com o empregado doméstico, convém ressaltar que o vínculo de emprego neste âmbito se constitui de forma distinta dos demais trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, uma vez que seus requisitos de vínculo são diferentes. Conforme explicado por Leite:

conceituamos o trabalhador doméstico como uma espécie de trabalhador juridicamente subordinado, plenamente capaz, que presta serviços, pessoalmente, de natureza contínua por três ou mais dias por semana, mediante remuneração, no (ou para o) âmbito residencial à pessoa física ou à família em atividade não lucrativa. (LEITE, 2022, p. 114)

Observa-se que os requisitos são específicos e particulares ao trabalho

doméstico e diferem do vínculo empregatício celetista, o qual é mais genérico. A conceitualização de empregado nesse caso é extraída do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho e é explicada por Gustavo Cisneiros abaixo:

Encontramos a definição legal de empregado no art. 3º da CLT. A Consolidação diz que o empregado é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Destacamos: (a) pessoa física; (b) serviços não eventuais (habitualidade); (c) dependência para com o empregador (subordinação jurídica); (d) mediante salário (onerosidade). (CISNEIROS, 2018, p. 27)

Verifica-se que, no tocante aos requisitos, o ponto crucial de diferenças incide diretamente no que tange à frequência de trabalho. Enquanto os empregados que trabalham no regime celetista dependem da não-eventualidade, o doméstico necessita de continuidade, esta qualificada em lei como sendo do trabalho em pelo menos 3 dias na semana. Na CLT, a não-eventualidade permite que um trabalhador tenha seu vínculo reconhecido ainda que trabalhe em alguns casos, apenas um ou dois dias na semana, o que na legislação dos domésticos seria a figura da diarista conforme a determinação legal expressa.

Ademais, outras particularidades e especificações sobre o trabalho doméstico serão trabalhadas no próximo capítulo, o qual abordará os pontos fundamentais da Lei Complementar 150/2015, que regulamentou os direitos trazidos pela EC. 72 de 2013, que ampliou os direitos dos trabalhadores domésticos e lhes trouxe para mais perto dos demais, assim como diferenciações com a CLT e os impactos/efeitos causados. Essa análise será efetuada logo após a evolução histórica e legislativa que será tratada a seguir.

## 1.2 PRINCIPAIS ASPECTOS DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO

Para a compreensão da temática será analisado o processo evolutivo histórico e sociológico dos trabalhadores em pauta de forma cronológica, partindo inicialmente da própria concepção de trabalho ao longo dos tempos – haja vista que, na temática explorada, os aspectos históricos possuem considerada influência ainda na contemporaneidade.

De antemão, analisar-se-á o trabalho na Grécia antiga, em que os afazeres políticos dos cidadãos da *pólis*, exigiam dos gregos a liberação dos trabalhos braçais. O trabalhador naquela época e contexto era o escravo, que para os gregos era o equivalente a um animal e tido inclusive como biologicamente diferente e adaptado ao trabalho servil, conforme trazido por Bárbara Rafaela Borges de Matos, do que escreveu Aristóteles na obra “Política” (ARISTÓTELES, 1999, apud FILHO; SILVEIRA; BENTES), como se pode observar no excerto abaixo:

A utilidade do escravo é semelhante à do animal. Ambos prestam serviços corporais para atender as necessidades da vida. A natureza faz o corpo do escravo e do homem livre de forma diferente. O escravo tem corpo forte, adaptado naturalmente ao trabalho servil. Já o homem livre tem corpo ereto, inadequado ao trabalho braçal, porém apto a vida do cidadão. Os cidadãos não devem viver uma vida de trabalho trivial ou de negócios (estes tipos de vida são ignóbeis e incompatíveis com as qualidades morais); tampouco devem ser agricultores os aspirantes à cidadania, pois o lazer (ócio) é indispensável ao desenvolvimento das qualidades morais e a prática das atividades políticas. (ARISTÓTELES, apud MATOS, 2016, p. 47)

Não obstante, posteriormente, com a queda de Roma e o desaparecimento da cidade-estado, no período medieval, o trabalho passa por uma mudança de concepção e começa a ser compreendido não ainda como algo bem visto, mas como algo fundamental, inerente à existência humana (ARENDRT, apud MATOS, 2016). Contudo, a concepção da sociedade à época, em um contexto etnocentrista, entendia que o trabalho era um dos castigos dados ao homem por Deus, que este teria que prover sua própria subsistência, após Adão e Eva terem comido do fruto proibido (MATOS, 2016). Nesse contexto pós-pólis de evolução da compreensão de trabalho, eis que surge a figura do “servo”:

Era a época do feudalismo, em que os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas, ao contrário, tinham de prestar serviço na terra do senhor feudal. Os servos tinham de entregar parte da produção rural aos senhores feudais em troca de proteção que recebiam e do uso da Terra. (MARTINS, 2009, p. 4)

No mesmo período surgem ainda as chamadas “corporações de ofício”, que eram basicamente uma espécie de cooperativa da época, em que os indivíduos se organizavam para trabalhar, de acordo com o meio em que eram inseridos e possuíam suas próprias regras, conforme explicado abaixo pelos autores Elizandro Chaves de Oliveira e Jaime Estevão dos Reis, no artigo “O poder nas Corporações de Ofício”, para o VIII Congresso Internacional de História:

As Corporações de Ofícios foram instituições que, em um ambiente urbano ou mesmo no rural, organizaram relações de trabalho e produção artesanais. Nesse sentido, estabeleceram formas de sociabilidades aos indivíduos que compunham o mundo do trabalho, especificamente desenvolvidas de acordo com o contexto de que faziam parte. Estas relações estavam reguladas pelas ordenações de ofícios, estatutos redigidos que sistematizavam a organização dos grupamentos. (EC Oliveira; JE Reis. 2017. p. 398)

Essas corporações de ofício foram posteriormente suprimidas pela Revolução Francesa em 1789, que adveio como uma ruptura das estruturas de trabalho até então presentes. Eis que surge uma livre troca de mercadorias com o único intuito de obter lucro: o sistema capitalista (HUBERMAN, 1981)

Em que pese essa mudança de paradigmas, a histórica situação de descaso sobre os trabalhadores domésticos permaneceu ainda muito forte, principalmente tratando-se do contexto nacional em que, por essência, desde a sua origem e por muito tempo, foi exercido por pessoas negras de origem africana que haviam sido escravizadas, em especial as mulheres.

A esse respeito, destaca-se o trecho da carta abaixo transcrito, trazido pela autora Isadora Brandão Araujo da Silva no livro “Da Invisibilização ao Reconhecimento Institucional”, a qual foi enviada pela educadora alemã Ina von Binzer à sua amiga Grete, datada de agosto de 1881, anos antes da abolição da escravatura. Ina veio ao Brasil para trabalhar com a educação dos filhos de um senhor de escravos e indignou-se com a realidade que encontrou:

São Francisco [Rio de Janeiro], 14 de agosto de 1881

Minha Grete do coração,

Neste país, os pretos representam o papel principal; acho que no fundo são mais senhores do que escravos dos brasileiros. Todo trabalho é realizado pelos pretos, toda a riqueza é adquirida por mãos negras, porque o brasileiro não trabalha, e quando é pobre prefere viver como parasita em casa dos parentes e de amigos ricos, em vez de procurar ocupação honesta. Todo o serviço doméstico é feito por pretos: é um cocheiro preto quem nos conduz, uma preta quem nos serve, junto ao fogão o cozinheiro é preto e a escrava amamenta a criança branca; gostaria de saber o que fará essa gente quando for decretada a completa emancipação dos escravos [...] (SILVA. 2019, p. 46)

O momento do envio da carta enviada remete a data do que, em tese, seria o período final da escravidão no Brasil, considerando que o país foi um dos últimos países a abolir a escravatura no mundo, sendo o último na América. SILVA traz ainda a questão das mulheres, visto que este cenário remonta ao período colonialista brasileiro, em que dada a forma da economia da época, pautada no uso intensivo de

força de trabalho humana, necessitou de um grande contingente de mulheres para realizar os serviços domésticos entre outros (SILVA, 2019).

Souza, explica sobre as “escravas de porta adentro”, o equivalente às domésticas naquela época:

Às escravas de “porta adentro”, como eram chamadas aquelas recrutadas para trabalhar na casa grande, incumbia-se a limpeza e a conservação das residências, o cuidado com as crianças, além de atividades voltadas à produção econômica domiciliar, como a fabricação de vestuário, de instrumentos e de utensílios de trabalho. (SOUZA, apud SILVA, p. 46)

Este convívio próximo com os senhores e senhoras, por parte das “escravas de porta adentro” gerava muitas vezes, quando havia um longo convívio, uma expectativa de receber legados, ver os filhos livres ou a possibilidade de compra da própria alforria (SILVA, 2019). Convém salientar que apesar de ser exercido em sua maioria por mulheres, a compreensão atual de trabalhador doméstico é mais abrangente:

Compreendem-se no conceito de empregado doméstico, por exemplo, a cozinheira, a copeira, a babá, a cuidadora, a lavadeira, o mordomo, a governanta, mas também os que prestam serviços nas dependências ou prolongamentos da residência, como o jardineiro, o vigia, o motorista, os caseiros e zeladores de casas de veraneio ou sítios destinados ao recreio dos proprietários, sem caráter lucrativo. (ABUD; MARQUES; 2013 p. 13)

Essa compreensão quanto ao alcance da definição da atividade de empregado doméstico mudou e se desenvolveu em inúmeros momentos da história, iniciando com previsão contida no Código Civil de 1916, o qual corresponde à primeira legislação brasileira que chegou próxima de tratar sobre os domésticos, trazendo regulamentações acerca da locação de serviços.

Essas regulamentações serão abordadas no próximo subtítulo que tratará da evolução legislativa no tocante aos trabalhadores domésticos até o advento da emenda constitucional 72 de 02 de abril de 2013.

### 1.3 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA

Conforme mencionado, no tocante à legislação, o primeiro dispositivo legal a abordar algum tipo de regulamentação acerca de prestação de serviços, mesmo que de forma genérica, foi o Código Civil de 1916, que tratou do assunto no artigo 1216 e

seguintes, os quais trataram de questões como a contratação em si, o contrato e a forma da qual se daria o pagamento:

Art. 1.216. Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição.

Art. 1.217. No contrato de locação de serviços, quando qualquer das partes não souber ler, nem escrever, o instrumento poderá ser escrito e assinado a rogo, subscrevendo-o, neste caso, quatro testemunhas.

Art. 1.218. Não se tendo estipulado, nem chegando a acordo as partes, fixar-se-á por arbitramento a retribuição, segundo o costume do lugar, o tempo de serviço e sua qualidade.

Art. 1.219. A retribuição pagar-se-á depois de prestado o serviço, se, convenção, ou costume, não houver de ser adiantada, ou paga em prestações. (BRASIL, 1916)

Observa-se que a legislação cível tratou somente de alguns pontos, trabalhando também em seguida sobre rescisão do contrato, aviso prévio e locação agrícola.

Foi somente com o Decreto 16.107 em 1923, que ocorreram algumas regulamentações específicas acerca da locação de serviços domésticos. Tal diploma legal trouxe consigo a definição de quem seriam os locadores:

Art. 2º São locadores de serviços domésticos: os cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engommadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros ou serventes, enceradores, amas seccas ou de loite, costureiras, damas de companhia e, de um modo geral, todos quantos se empregam, á soldada, em quaesquer outros serviços de natureza identica, em hotéis, restaurantes ou casas de pasto, pensões, bars, escriptorios ou consultorios e casas particulares. (BRASIL, 1923)

Ainda, convém mencionar o contexto em que se deu essa regulamentação, a qual gerou bastante polêmica à época sob vários aspectos no que tange aos trabalhadores, tendo em vista que os interesses atendidos foram os dos empregadores, que se encontravam insatisfeitos, como explica o autor Dr. Adailton Pires Costa, no artigo “A luta dos trabalhadores do comércio contra a caderneta policial de trabalho em 1923 no Rio de Janeiro” para o 31º Simpósio de História:

Em 11 de outubro de 1922, a campanha pela regulamentação do serviço doméstico se intensifica no jornal O Paiz, que defendia a criação de um “serviço de fiscalização policial da criadagem”, com a distribuição de “cadernetas da polícia, com retratos e impressões digitais dos empregados domésticos”. Os editores do jornal justificavam a medida sob o fato de que “os domésticos fazem-se cada vez mais raros e os servos – deixaram de existir”. Alegavam, ainda, que esses poucos criados eram maus, caros e havia “grande percentagem de ladrões”. (COSTA, 2021, p.1)

Como já mencionado, os interesses atendidos foram os dos patrões em um contexto social de burguesia ainda arraigada nos parâmetros escravagistas de trabalho, consoante os pedidos feitos pela classe empregadora em questão. O dispositivo legal obrigava os trabalhadores a possuírem identificação de domésticos, fazendo uma carteira cuja emissão seria controlada por um órgão policial: o Gabinete de Identificação e Estatística, conforme o art. 3º do referido decreto:

Art. 3º Os locadores de serviço serão identificados no Gabinete de Identificação e Estatística, expedindo-se a cada um a respectiva carteira.

Paragraphe unico. Cada carteira conterá, alem da photographia e da impressão dactyloscopica do pollegar direito do portador, vinte e cinco folhas em branco, devidamente numeradas e authenticadas pelo Gabinete de Identificação, afim de nellas serem lançados os assentamentos relativos ao locador, na conformidade do disposto no capitulo II. (BRASIL, 1923)

O dispositivo trouxe consigo também normativas para a emissão de segunda via e cassação de carteira no art. 6º. Trouxe ainda, no artigo 14, um rol de condutas que ensejariam em justa causa para a dispensa do locador, como enfermidade, vícios, faltas, ou ofensa a honra, estes citados abaixo:

Art. 14. São justas causas para ser dispensado o locador:

- a) enfermidade, ou qualquer outra causa que o torne incapaz dos serviços contractados;
  - b) vícios ou máo procedimento do locador;
  - c) força maior que impossibilite o locatario de cumprir suas obrigações;
  - d) falta do locador á observancia do contracto;
  - e) impericia do locador no serviço contractado;
  - f) offensa do locador ao locatario na honra de pessôa de sua familia
- (BRASIL, 1923)

Observa-se na legislação acima uma clara evolução contemporânea no que se refere a justa causa. Ainda à época, o dispositivo não foi muito bem-aceito pela classe trabalhadora devido ao fato de que toda a estrutura da regulação e identificação ocorria em um órgão policial. Abaixo, segue o que foi noticiado no jornal Voz Cosmopolita, extraído do trabalho do doutor Adailton Pires Costa, “A luta dos trabalhadores do comércio contra a caderneta policial de trabalho em 1923 no Rio de Janeiro” no 31º Simpósio de História:

[...] Desde a publicação do projeto de lei desse regulamento, o jornal “Voz Cosmopolita”, editado pelo Centro Cosmopolita, denunciou-o como uma “tentativa escravocrata” e policialesca que atenta contra os “mais comezinhos e fundamentais preceitos de justiça e equidade” (VOZ COSMOPOLITA, 1923, n. 24, p. 1.). Destacando a relação entre

o regulamento de serviços domésticos e a escravidão, os comerciários acusaram que: “o mesmo em suas entrelinhas contém em essência a demonstração provável da instituição de uma nova forma de escravidão branca” (VOZ COSMOPOLITA, 1923, n. 24, p. 1). Eles apontam, ainda, a hipocrisia das classes dominantes que prometem uma legislação social, mas, na prática, estabelecem um regulamento policial. (COSTA, 2021, p.3)

Em meio a toda essa situação, instaurou-se uma situação de conflito entre os sindicatos dos comerciários e as associações dos trabalhadores (COSTA, 2021). Posteriormente ocorreriam algumas manobras midiáticas para aproximar essas classes, que viriam a culminar na criação do Conselho Nacional do Trabalho através do Decreto 16.027:

Foi nesse contexto de aproximações entre as classes dominantes e as classes trabalhadores que o presidente Artur Bernardes criou o órgão consultivo “Conselho Nacional do Trabalho”, por meio do Decreto 16.027 de 30-4-1923, embora o projeto apresentado pelos trabalhadores fosse outro. O que os trabalhadores tinham proposto, após reunião com o Ministro da Justiça, era a criação de um Departamento Nacional do Trabalho que tivesse efetivo poder de intervenção e julgamento das relações de trabalho, com uma composição tripartite. (COSTA, 2021, p.5)

Importante mencionar ainda, que em 1936 surge a primeira associação das empregadas domésticas, em Santos, através de Laudelina de Campos Mello, que foi uma ativista e sindicalista pela luta dos direitos dos trabalhadores domésticos:

O movimento das trabalhadoras domésticas teve início em 1936, através da atuação de Laudelina de Campos Melo, quando esta fundou a Associação Profissional dos Empregados Domésticos de Santos. Explicitamente, essa pioneira organização das trabalhadoras domésticas tinha o objetivo de conquistar o *status* jurídico de sindicato, uma vez que este poderia negociar com o Estado o reconhecimento jurídico da categoria e, conseqüentemente, os direitos trabalhistas. A exclusão das trabalhadoras domésticas naquele momento não se restringia somente ao não direito à sindicalização, mas envolvia também a não regulamentação da profissão, o que seria confirmado pela Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943. (COSTA, 2013)

Conforme se observará mais adiante, essas mudanças só iriam ocorrer muitos anos depois e o próximo dispositivo a tratar dos trabalhadores domésticos foi o Decreto-Lei 3.078 de fevereiro de 1941. Nesse foi novamente apresentado um conceito de trabalhador doméstico em seu primeiro artigo: “Art. 1º São considerados empregados domésticos todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas.” (BRASIL, 1941).

O decreto ainda trouxe algumas nuances da lei anterior, conforme se pode observar abaixo na alínea “b” do art. 2º, no tocante a questão da carteira profissional, em que se exigia, além de prova de identidade e atestado de saúde, atestado de boa conduta fornecido por autoridade policial:

Art. 2º É obrigatório, em todo o país, o uso de carteira profissional para o empregado em serviço doméstico.

§ 1º São requisitos para a expedição da carteira:

- a) prova de identidade;
- b) atestado de boa conduta, passado por autoridade policial;
- c) atestado de vacina e de saúde, fornecidos por autoridades sanitárias federais, estaduais ou municipais e, onde não as houver, por qualquer médico, cuja firma deverá ser reconhecida. (BRASIL, 1941)

Contudo, apesar disso, já era possível verificar uma pequena ruptura com o tratamento previsto no dispositivo anterior, que ainda possuía forte herança escravagista. Abaixo, nos artigos 6º e 7º foram trazidos os deveres do empregador e do empregado um para com o outro, sendo visível o interesse do legislador pela urbanidade entre ambos:

Art. 6º Constituem deveres do empregador:

- a) tratar com urbanidade o empregado, respeitando-lhe à honra e a integridade física;
- b) pagar pontualmente os salários convencionados;
- c) assegurar ao empregado as condições higiênicas de alimentação e habitação quando tais utilidades lhe sejam devidas.

Art. 7º São deveres do empregado:

- a) prestar obediência e respeito ao empregador, às pessoas de sua família e às que vivem ou estejam transitoriamente no mesmo lar;
  - b) tratar com polidez os que se utilizarem eventualmente dos seus serviços;
  - c) desobrigar-se dos seus serviços com diligência e honestidade;
  - d) responder pecuniariamente pelos danos causados por sua, incúria ou culpa exclusiva;
  - e) zelar pelos interesses do empregador.
- (BRASIL, 1941)

Logo após esta regulamentação, adveio a Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, e, já em 1945, sobreveio o Decreto-lei nº 8.079, que deixou expresso no artigo 7º da CLT, na alínea “a”, que as normas presentes na CLT não se aplicariam aos trabalhadores domésticos (BRASIL, 1945), consoante firmado e estabelecido até os dias atuais:

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando fôr 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 (...) (BRASIL, 1945).

A próxima legislação que a categoria dos domésticos recebeu foi a Lei Nº 5.859 de 11 de dezembro de 1972, aprovada pelo decreto nº 71.885 de 9 de março de 1973. A partir de então, os trabalhadores passaram a receber, finalmente, uma regulamentação legal de cunho trabalhista – com direitos nessa seara – e não mais no âmbito meramente cível.

Promovendo uma mudança de paradigmas da classe, o novo diploma legal trouxe consigo um novo conceito de empregado doméstico, estabelecendo expressamente em seu artigo 1º que “Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei.” (BRASIL, 1972).

Como já mencionado acima, este diploma legal foi o primeiro que trouxe direitos trabalhistas – e previdenciários – aos domésticos, visto que os anteriores não se apresentavam dotados de interesse em beneficiar aos trabalhadores, mas sim de servir às classes que contratavam seus serviços. Sobre isso, explica Aloysio Santos:

[...] o Decreto-Lei nº 3.078, de 1941, não regulamentava relações trabalhistas domésticas, mas sim relações jurídicas de índole civil. Mostramos também que a Consolidação das Leis do Trabalho excluiu os empregados domésticos de sua égide. Ficaram, portanto, esses trabalhadores sem a proteção da legislação trabalhista. A sociedade, em sua permanente evolução e consciente da necessidade de regular as relações interpessoais, sensibiliza o legislador que, então, edita normas legais de proteção das populações. Seguindo uma tendência que já se tornara sensível nos anos de 1960 e, marcante, na década seguinte, o Congresso Nacional aprovou a Lei nº 5.859, sancionada em 11 de dezembro de 1972, concedendo alguns direitos trabalhistas e previdenciários aos empregados domésticos. (SANTOS, 2015, p. 11)

O autor prossegue em sua obra “Manual de Contrato de Trabalho Doméstico-Direitos, Deveres e Garantias dos Empregadores e Empregados Domésticos” a explicar o que entende como uma necessidade de que a evolução da legislação acompanhe a sociedade – não o oposto – e explica a morosidade em enxergar o trabalhador doméstico como empregado sujeito de direitos como os demais. (SANTOS, 2015)

Prosseguindo no exame da Lei 5.859/1972, verifica-se que o artigo 2º trouxe os documentos necessários para a admissão ao emprego, os quais foram: carteira de

trabalho e previdência social, atestado de boa conduta, atestado de saúde – a critério do empregador.

Posteriormente, em 2001, foi trazido no art. 3º A, a faculdade da inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, conforme edição dada pela Lei nº 10.208, de 23/03/2001. Importante trazer à tona que essa lei sofreu diversas alterações e inclusões ao longo de sua vigência, surgindo não só com essa, mas com diversas normativas benéficas aos trabalhadores após a Constituição Federal de 1988. Uma dessas inclusões foi justamente essa referida lei, que estendeu também ao trabalhador doméstico o direito ao seguro-desemprego, consoante o artigo 6º A:

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.

§ 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.

§ 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. (BRASIL, 2001)

Já em 2006, a Lei 11.324 incluiu o artigo 2º A, que trouxe consigo uma diferenciação entre o trabalho e o que pode ser compreendido como situação análoga a escravidão, uma vez que veda ao empregador efetuar descontos no salário dos empregados relativos ao fornecimento de alimentação, moradia e higiene, débitos que eram frequentemente utilizados para manter os trabalhadores prestando serviços em favor dos empregadores, sem o recebimento da devida contraprestação e inviabilizando o seu afastamento de seu posto de trabalho, conforme se pode analisar do dispositivo:

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. (BRASIL, 2006)

Outra previsão legal trazida pela mesma lei de 2006, foram as férias de 30 dias

em seu artigo 3º, visto que a legislação original trouxera apenas 20 dias, em detrimento dos empregados domésticos em relação às demais classes de trabalhadores, que, regidos pela CLT, já gozavam de 30 dias de férias anuais.

O artigo 4º da Lei 5.859 havia trazido ainda os empregados domésticos como segurados obrigatórios dos benefícios e serviços da Lei Orgânica de Proteção Social (BRASIL, 1972), contudo com taxa de custeio consideravelmente alta, a qual foi diminuída posteriormente com o advento da Lei 7.787/1989. Sobre isso, Santos explica a forma como foi se dando essa questão da porcentagem de contribuição entre trabalhador e empregador:

Para custear o plano de prestações previdenciárias da rede oficial, a lei de 1972 estabeleceu, inicialmente, que o patrão e o empregado deviam contribuir com uma taxa de 18,5% (dezoito inteiros e cinco décimos por cento), diferenciada, recolhida mensalmente através do carnê de contribuições (Contribuinte Individual). Com o advento da Lei nº 7.787, de 30 de junho de 1989, a menor contribuição do empregado doméstico foi reduzida para 8% (oito por cento), mas a do empregador doméstico subiu para 12% (doze por cento), de acordo com os artigos 1º e 6º da citada lei. O total da contribuição era na época de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o salário-de-contribuição (a remuneração anotada na Carteira de Trabalho) e, no máximo, 22% (vinte e dois por cento). (SANTOS, 2015, p. 18)

Sobre as questões previdenciárias dos domésticos, em 2006 ainda foi aprovada A MPV 284/2006 que incluiu na Lei 9.250/95 a previsão do empregador doméstico deduzir de seu imposto de renda a contribuição patronal do INSS até o exercício de 2012, no art. 12, VII – a qual foi sendo renovada até o ano de exercício de 2019.

Apesar desses mecanismos e normas, cabe salientar que ainda nos dias atuais, esta regulamentação os inclui mas não os rege na mesma proporção que aos demais trabalhadores de outras classes. Há uma equivalência apenas de acesso, mas uma limitação do exercício do direito em si, a qual será trabalhada no próximo capítulo.

Pode-se observar ainda que todas as mudanças significativas e benéficas emergiram a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, que trouxe uma série de previsões legais acerca da proteção do trabalhador em geral. Todavia, a respeito especificamente dos trabalhadores domésticos, a Carta Magna havia deixado um considerável vácuo de proteção, o qual foi corrigido com a Emenda Constitucional nº 72 de 2013, que garantiu aos domésticos uma série de direitos antes não previstos ou então facultativos (a exemplo do FGTS), que ficaram elencados no parágrafo único do art. 7º:

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, XVIII, 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, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (BRASIL, 2013)

Convém salientar que essa alteração se deu observando os termos da Convenção 189 da OIT em 2011, culminando com a Recomendação 201, que trazia uma série de proposições tendo como fim o chamado “trabalho decente”, conforme observado abaixo:

16. Os Membros deveriam adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos usufruam de condições não menos favoráveis àquelas aplicadas aos demais trabalhadores em geral no que diz respeito à proteção dos créditos salariais no caso de insolvência ou falecimento do empregador. (Recomendação 201 OIT)

A Emenda Constitucional n. 72 garantiu então aos domésticos os mesmos direitos previstos constitucionalmente aos demais trabalhadores – dentro das possibilidades e particularidades da categoria. E este foi o ponto de partida para a regulamentação desses direitos através da Lei Complementar 150 de 2015.

A referida legislação veio para sanar uma série de lacunas legislativas e regulamentar os direitos constitucionais de uma das mais significativas categorias de trabalhadores brasileiros.

Cabe ressaltar que vários dos direitos, ainda que já existentes, eram previstos apenas em dispositivos infraconstitucionais, de forma limitada e/ou esparsa.

A análise feita, nesses termos, permite observar que as profissões da categoria dos domésticos no Brasil tem origem no colonialismo e na abolição da escravatura ainda recente, os quais impactaram consideravelmente na progressão de direitos da categoria, a qual se deu de forma muito mais morosa se comparada às outras categorias profissionais. Esse fato é evidenciado pela equidade parcial que só veio a ocorrer vinte e cinco anos após a promulgação da Constituição Federal de 1988, com a aprovação da Emenda Constitucional nº 72 de 2013.

Os direitos trazidos pela referida emenda serão analisados no próximo capítulo, o qual trabalhará diretamente a Lei Complementar 150 de 2015, analisando os principais pontos da Lei, tal como semelhanças/diferenças com a CLT, trazendo dados

e reflexões de cunho prático de impacto na sociedade, doutrina e demais dispositivos pertinentes a este estudo.

## **2 A LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015 E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO DOMÉSTICAS**

Neste tópico será abordada a Lei Complementar nº 150 de 2015, a qual será trabalhada dividida em dois subtópicos. O primeiro abordará os principais pontos da legislação tal como eventualmente suas semelhanças e diferenças com a CLT; o segundo tratará das possíveis implicações e reflexos práticos após a vigência da lei com base principalmente em dados estatísticos e estudos, não descartando outros materiais que possam ser relevantes.

### **2.1 AS ESPECIFICIDADES DOS TERMOS DA LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015**

Inicialmente, a Lei trouxe em seu artigo 1º a definição de empregado doméstico como sendo “aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana” (BRASIL, 2015). Essa continuidade do empregado doméstico prevista expressamente difere da continuidade celetista, que não traz período mínimo. O TST inclusive decidiu que a habitualidade do trabalho, mesmo que exercido duas vezes por semana, gera vínculo empregatício, conforme decisão abaixo:

RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. FAXINEIRA. DUAS VEZES POR SEMANA. ÂMBITO COMERCIAL. Deve ser mantido o vínculo de emprego, nos termos do art. 3º da CLT. Embora a prestação de serviços ocorresse duas vezes por semana, esta perdurou por mais de dois anos e não houve prova de autonomia. Com efeito, a prestação de serviços de faxina em estabelecimento comercial, com pessoalidade, subordinação e onerosidade, configura vínculo de emprego, nos termos do artigo 3º da CLT, na medida em que a caracterização da não eventualidade não pode ser obstada pela natureza intermitente da prestação habitual dos serviços. Julgados do c. TST. Recurso de revista não conhecido.  
(TST - RR: 1427005820095120055, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 29/03/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/03/2017)

Já o artigo 2º trouxe a regulamentação da jornada de trabalho de no máximo oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais (BRASIL, 2015) prevista aos demais trabalhadores no inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, aplicável aos domésticos após a emenda 72/13. Quanto do valor da hora extra, esta deve ter um valor adicional de no mínimo 50%, conforme estabelecido no §1º do mesmo artigo.

O valor da hora do empregado doméstico será calculado dividindo o salário por 220 – no caso do que labora 44 horas semanais –, já o valor do dia será calculado dividindo o salário por 30 e servirá de base para o pagamento do repouso remunerado e também de feriados que eventualmente forem trabalhados, conforme os parágrafos 2º e 3º (BRASIL, 2015). Considerando a necessidade de controle e organização, Souza Junior explica como essas horas devem ser pagas:

Dada a proibição de salário complessivo (Súmula 91/TST), é prudente que o empregador doméstico lance nos recibos salariais, em separado, em rubrica própria, o valor pago a título de horas extras bem como, se forem habituais, o respectivo repouso semanal remunerado (SOUZA JUNIOR, p. 144, 2015)

A nova legislação, além das horas extraordinárias a serem pagas, regulamentou também ao empregado a possibilidade do banco de horas, nos termos dos incisos I, II e III do artigo 2º, os quais são explicados por Santos, nos seguintes termos:

a lei estabelece três hipóteses para o empregador saldar essa dívida trabalhista: a) as primeiras 40 (quarenta) horas excedentes ao tempo normal de trabalho devem ser compensadas no mesmo mês em que tiverem sido prestadas; b) se não, devem ser pagas até o dia 7 do mês seguinte e, c) as horas extras excedentes das 40 primeiras horas extraordinárias previstas no inciso II do artigo 2º, deduzidas as horas compensadas no mesmo mês em que forem trabalhadas, precisam ser compensadas no prazo máximo de 1 (um) ano. (SANTOS, 2015, p. 48)

O artigo 2º estabeleceu ainda, em seu parágrafo sexto, que, em caso de dispensa, as horas que não tenham sido compensadas devem ser pagas integralmente no valor da hora extraordinária (BRASIL, 2015). O §7º do artigo sob exame trouxe, ainda, a menção ao empregado que mora no local de serviço, destacando que momentos de mera estadia não equivalem a hora de trabalhada.

A lei trouxe também a modalidade de trabalho em regime parcial, não excedendo 25 horas semanais, com pagamento proporcional a uma jornada integral e com a possibilidade de horas complementares com o limite de uma hora por dia, mediante acordo entre as partes, ou ainda a hora extraordinária, com o limite de até 6 horas por dia – nos termos dos parágrafos 2º e 3º do art. 2º e conforme traz o art. 3º nos parágrafo 1º e 2º.

O terceiro parágrafo do art. 3º traz a possibilidade de férias para domésticos que trabalham em regime parcial, estas proporcionais às horas de labor exercidas por semana, que vão de 08 dias – se a jornada semanal for igual ou inferior a 05 horas–,

podendo chegar a 18 dias, nas jornadas superiores a 22 horas e inferiores a 25, conforme abaixo transcrito:

- I - 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas;
- II - 16 (dezesesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas;
- III - 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas;
- IV - 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;
- V - 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;
- VI - 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas. (BRASIL, 2015)

Essa forma de cálculo de férias atualmente restringe-se aos empregados domésticos, tendo em vista que a reforma trabalhista acrescentou o §7º no art. 58-A da CLT, que diz que “as férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação” (BRASIL, 2017), sendo as férias dos empregados celetistas de regime parcial pautadas com base no número de faltas assim como os demais, conforme o art. 130 e incisos (BRASIL, 2017).

Acerca do contrato de trabalho em si, a legislação anteriormente em vigor (Lei 5.859/1972), não fazia nenhuma menção a respeito do seu conteúdo. A Lei Complementar n. 150/2015 trouxe o contrato de experiência de vigência máxima de até 90 dias, tal como na CLT nos seus artigos 445 parágrafo único e 451, sendo que a permanência do trabalho após o término desses tem por consequência a consideração de que mantido contrato por prazo indeterminado.

Quanto à contratação, os empregadores domésticos possuem prazo de 48 horas para efetuar as anotações na CTPS, consoante disposto no art. 9º (BRASIL, 2025). Para os empregadores regidos pela CLT esse prazo é de 5 dias úteis, consoante art. 29 em redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019 (Lei de Liberdade Econômica).

Uma novidade considerável trazida pelo art. 10 da LC 150/15 foi o trabalho em escala 12x36. Contudo, esta opção pelo regime de trabalhar 12 horas e folgar 36 horas deve estar prevista em acordo entre as partes, sob a pena do empregador incidir em pagamento de horas extraordinárias.

Consta ainda, no § 1º do artigo 10 da Lei Complementar 150/2015, que a remuneração “abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado

e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver”. (BRASIL, 2015)

A Lei Complementar n. 150/2015, em seus artigos 11 a 13, regulamentou também outras questões, como o pagamento de adicional de 25% à hora quando o empregado acompanhar em viagens (o que deve estar acordado de forma escrita previamente entre as partes), registro de horário por qualquer meio idôneo e a obrigatoriedade de concessão de intervalo de almoço mínimo de 1 hora e máximo de 2 horas sendo facultada a redução para meia-hora mediante acordo escrito entre as partes (BRASIL, 2015).

Com o advento da lei complementar veio ainda a regulamentação da hora noturna, no art. 14 e seus respectivos parágrafos, dos quais tratam de pontos como o período correspondente a hora noturna (das 22h às 05h) e do acréscimo de no mínimo 20% no valor em relação à hora diurna. Abaixo, segue exemplo de jurisprudência em que restou comprovado o labor em horário noturno e garantido o pagamento adicional:

EMPREGADA DOMÉSTICA. HORAS EXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. É garantido o pagamento de adicional noturno para empregada doméstica, em razão da Emenda Constitucional n. 72/2013 (art. 7º, XIII e XVI, da CF), hipótese em que restou comprovado o labor extraordinário em horário noturno. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0021408-52.2017.5.04.0701 ROT, em 21/11/2019, Desembargadora Brigida Joaquina Charao Barcelos)

Além de direitos como os previstos na forma acima mencionada, o art. 17 estabelece que o empregado tem direito a pelo menos 30 dias de férias anuais, excluindo-se dessa previsão os trabalhadores de jornada parcial, conforme já abordado no art. 3º §3º. As férias podem ser fracionadas em até dois períodos e devem ser pagas proporcionalmente em caso de dispensa.

O art. 18 estabeleceu regras sobre a questão do empregado doméstico que possui residência na casa em que exerce o labor ou em outra pertencente ao empregador. Nesse sentido, trouxe inclusive a possibilidade de serem descontadas as despesas com moradia quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

O art. 19 da Lei Complementar sob exame trouxe a subsidiariedade da Consolidação das Leis do Trabalho para o plano legal, o que possibilitou inclusive que a classe pudesse ter de fato representações sindicais. Essa previsão, contudo, acabou virando uma antinomia, tendo em vista que o art. 7º, alínea “a” da CLT os

exclui expressamente e a lei complementar emergiu em período posterior em sentido oposto (LEITE, 2015). Entretanto, para Leite o art. 19 revogou tacitamente o que estava previsto na CLT, referindo que:

À luz dos critérios cronológicos e da especialidade supracitados, pensamos que o art. 19 da LC n. 150, por ser uma norma posterior e especialíssima, revogou tacitamente a alínea a do art. 7o da CLT (norma especial), pois não podem coexistir no mesmo ordenamento uma norma que exclui o trabalhador doméstico do âmbito da CLT e outra que lhe manda aplicar, ainda que subsidiariamente, a mesma CLT. (LEITE, 2015, p. 29)

Na jurisprudência, no entanto, encontram-se entendimentos no sentido de que a Consolidação das Leis do Trabalho seguirá como dispositivo de aplicação subsidiária, a exemplo de acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, nos termos da ementa abaixo transcrita:

EMENTA LEGITIMIDADE PASSIVA. TEORIA DA ASSERÇÃO. As condições da ação, dentre as quais figura a legitimidade das partes, são verificadas em abstrato, ou seja, a partir da postulação contida na inicial, sem adentrar no mérito da real existência da responsabilidade. EMPREGADA DOMÉSTICA. CUIDADORA DE IDOSA. Hipótese em que restou comprovado que a autora laborava mais de 2 dias por semana, como cuidadora de idosa, prestando serviços em benefício do núcleo familiar. Reconhecido o vínculo como empregada doméstica, nos termos da Lei Complementar nº 150/2015, com aplicação subsidiária da CLT. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020992-30.2019.5.04.0664 ROT, em 06/05/2021, Desembargador Roger Ballejo Villarinho)

Assim como a CLT, outras leis também podem vir a ser aplicadas aos domésticos no que houver compatibilidade, tal como ocorre com a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949 (Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos.), Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962 (gratificação de natal aos trabalhadores), Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965 (que complementa a Lei 4.090), e nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985 (dispõe sobre o vale-transporte), conforme prevê o art. 19 (BRASIL, 2015).

A Lei 5859/1972 já trazia os empregados domésticos como segurados obrigatórios da previdência social em seu art. 4º e esta previsão manteve-se no art. 20 da LC. Já a inscrição do empregado doméstico no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço só passou a ser obrigatória com o advento da emenda constitucional 72 de 2013. Santos explica como esses depósitos devem ser realizados:

Para realizar os depósitos relativos ao Fundo de Garantia do Tempo

de Serviço (FGTS) o empregador precisa lançar na guia de recolhimento o número de inscrição do empregado doméstico no PIS (Programa de Integração Social), o NIT (Número de Inscrição do Trabalhador) ou o NIS (Número de Identificação Social) que servem como identificação pessoal do trabalhador na Previdência Social (SANTOS, 2015, p. 77)

Quanto à obrigatoriedade do FGTS, o parágrafo único do art. 22 estabelece que “o empregador doméstico somente passará a ter obrigação de promover a inscrição e de efetuar os recolhimentos referentes a seu empregado após a entrada em vigor do regulamento referido no caput”. A necessidade de realização desses recolhimentos, portanto, se dá apenas com a entrada em vigor da legislação que instituiu essa obrigatoriedade, sendo esse, inclusive, o entendimento presente na jurisprudência, a exemplo da decisão cuja ementa abaixo se transcreve:

FGTS. EMPREGADO DOMÉSTICO. Antes de 1º/10/2015, a inclusão do empregado doméstico no FGTS era mera faculdade do empregador, conforme legislação vigente à época. Assim, não constando dos autos qualquer ajuste em relação ao FGTS, não há falar em condenação da reclamada ao respectivo pagamento em relação ao período contratual anterior à referida data. Negado provimento a ambos os recursos.

(TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020580-89.2019.5.04.0732 ROT, em 08/10/2021, Desembargador Marçal Henri dos Santos Figueiredo)

Além da obrigatoriedade do FGTS, a lei disciplinou o término da relação de trabalho, que não possuía regulamentação alguma na Lei 5859/72. O artigo 23 da LC 150/2015 trouxe uma série de determinações, nos termos abaixo:

Art. 23. Não havendo prazo estipulado no contrato, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindi-lo deverá avisar a outra de sua intenção.

§ 1º O aviso prévio será concedido na proporção de 30 (trinta) dias ao empregado que conte com até 1 (um) ano de serviço para o mesmo empregador.

§ 2º Ao aviso prévio previsto neste artigo, devido ao empregado, serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

§ 3º A falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período ao seu tempo de serviço.

§ 4º A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado. (BRASIL, 2015)

Ainda, o art. 24 trouxe a possibilidade de o empregado doméstico trabalhar por duas horas a menos ou faltar por 7 dias, se dispensado pelo empregador (BRASIL, 2015).

Sobre a empregada doméstica que se descobre gestante, mesmo que em cumprimento desse aviso-prévio, há previsão de direito à estabilidade nos termos da CLT, conforme explica o art. 25 da LC, que trata da aplicação do 392:

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002) (Vide Lei nº 13.985, de 2020)

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: (Redação dada pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

§ 5º (VETADO) (incluído pela Lei nº 10.421, de 2002) (BRASIL, 2002)

Outra novidade expressa foi o seguro-desemprego – previsto no art. 26 da Lei Complementar n. 150/2015 – o qual, antes da emenda constitucional 72/13 podia ser usufruído por todos os empregados domésticos que preenchessem os requisitos estabelecidos para a obtenção desse benefício, devendo ser inscritos no FGTS (o que era uma faculdade ao empregador até o vigor da Lei Complementar 150/2015, consoante acima mencionado). Também na jurisprudência, faz-se possível encontrar decisões a esse respeito, a exemplo da abaixo transcrita:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. EMPREGADA DOMÉSTICA. SEGURO-DESEMPREGO. Hipótese em que a reclamante, empregada doméstica, estava incluída no regime do FGTS desde o início da contratualidade, fazendo jus ao recebimento das guias do seguro-desemprego. Provimento parcial, no aspecto. RECURSO ADESIVO DA RECLAMADA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Indevidos, porquanto não preenchidos os requisitos exigidos pela Lei nº 5.584/70. Aplicação das Súmulas nºs 219 e 329 do TST. Apelo provido.

(TRT da 4ª Região, 7a. Turma, 0095100-57.2006.5.04.0382 RO, em 03/09/2008, Desembargadora Vanda Krindges Marques - Relatora. Participaram do julgamento: Desembargadora Vanda Krindges Marques, Desembargadora Flávia Lorena Pacheco, Desembargadora Maria Inês Cunha Dornelles)

A questão do seguro-desemprego ainda é problemática mesmo com o direito estendido a toda a categoria, tendo em vista que os domésticos não usufruem do benefício na mesma proporção que os celetistas. A contar por exemplo, do valor estagnado em um salário-mínimo e o limite de até 3 meses, conforme o art. 26 da LC 150/2015 (BRASIL, 2015).

Outra novidade trazida pela Lei Complementar n. 150/2015 foi o rol de situações que configuram justa causa, previsto no seu art. 27, as quais preveem condutas que ensejam justa causa tanto para os empregados como também aos empregadores domésticos. As situações, em sua maioria, possuem semelhança com as normas celetistas, salvo exceções de caráter particular, como a do inciso I e a do inciso VII do parágrafo único:

Art. 27. Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei:

I - submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado;  
[...]

Parágrafo único. O contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando:

(...)

VII - o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei no 11.340, de 7 de agosto de 2006. (BRASIL, 2015)

Dadas as particularidades da prestação do serviço, como se pode ver acima, foi trazida também a possibilidade de rescisão por culpa do empregador se “praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006” (Lei Maria da Penha), conforme o inciso VII do parágrafo único. (BRASIL, 2015)

Convém ainda a menção de que o próprio artigo 5º da Lei que trata da violência doméstica contra a mulher, traz no inciso I a extensão da aplicação às empregadas domésticas, visto que estabelece sobre os crimes praticados “no âmbito da unidade doméstica, compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas” (BRASIL, 2006).

Ementa: CONFLITO DE COMPETÊNCIA. AMEAÇA NO ÂMBITO DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA. INCIDÊNCIA DA LEI MARIA DA PENHA. COMPETÊNCIA DA VARA ESPECIALIZADA EM VIOLÊNCIA DOMÉSTICA. A Lei Maria da Penha objetiva proteger a mulher da violência doméstica e familiar, cometida no âmbito da unidade doméstica, da família ou em qualquer relação íntima de afeto, que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico, e dano moral ou patrimonial. Hipótese de prática delitativa de ex-empregador da

vítima, sendo que a vítima trabalhava, como empregada doméstica e caseira, e residia no sítio do acusado. O acusado frequentava praticamente todos os dias o sítio. Muito embora a vítima e o investigado não sejam parentes, nem mantenham relação íntima de afeto, tem-se presente a convivência em âmbito da unidade doméstica, definido por lei como sendo “o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas” (artigo 5º, inciso I, da Lei n.º 11.340/06). Caracterizado o crime em razão do gênero, pois motivado pela vontade de oprimir a vítima, pelo fato de esta ser do sexo feminino. Outrossim, na dúvida, nesta fase, deve-se decidir em favor da maior proteção possível à ofendida. Precedente da Câmara. Parecer ministerial pela procedência do conflito de competência. CONFLITO JULGADO PROCEDENTE. (Conflito de Jurisdição, Nº 51649560620218217000, Terceira Câmara Criminal, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Rinez da Trindade, Julgado em: 03-12-2021)

Seguindo pelas inovações trazidas pela Lei Complementar 150/2015, surge ainda a figura do “Simples Doméstico”, que viria com o intuito de simplificar a contratação, colocando as obrigações do empregador doméstico em uma só guia de contribuição, esta com os pagamentos conforme o art. 34 abaixo citado:

Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:

- I - 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;
- II - 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico, nos termos do art. 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;
- III - 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;
- IV - 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;
- V - 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 desta Lei; e
- VI - imposto sobre a renda retido na fonte de que trata o inciso I do art. 7º da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, se incidente [...] (BRASIL, 2015)

Ainda, Santos explica que após o recolhimento das respectivas contribuições devidas, o empregador entrega uma via do documento de arrecadação ao empregado mediante recibo, levando em vista que o trabalhador pode vir a perder (SANTOS, 2015). Não obstante, é disponibilizado pelo Governo Federal no site do *e-social* o “Manual Pessoa Física - Empregador Doméstico”, que contém instruções sobre a contratação e pode ser visualizado e baixado por qualquer pessoa.

Outras previsões trazidas pela legislação em estudo promoveram alterações nas Leis nº 8.212 e nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que tratam da Previdência Social, incluindo o doméstico de forma expressa nos dispositivos, a exemplo do art. 63 que

trata do empregado em gozo do auxílio doença em que a alteração se deu unicamente nesse acréscimo.

Outra novidade foi a regulamentação do salário-família, agora garantido também aos domésticos, disciplinados pelos artigos 65 a 70 da Lei 8.213/1991, os quais tiveram os artigos 65, 67 e 68 alterados pela Lei Complementar 150/2015, que passaram a vigorar com as alterações abaixo:

Art. 65. O salário-família será devido, mensalmente, ao segurado empregado, inclusive o doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados nos termos do § 2º do art. 16 desta Lei, observado o disposto no art. 66. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015)

[...]

Art. 67.

Parágrafo único. O empregado doméstico deve apresentar apenas a certidão de nascimento referida no caput. (Incluído pela Lei Complementar nº 150, de 2015)

[...]

Art. 68. As cotas do salário-família serão pagas pela empresa ou pelo empregador doméstico, mensalmente, junto com o salário, efetivando-se a compensação quando do recolhimento das contribuições, conforme dispuser o Regulamento. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015)

§ 1º A empresa ou o empregador doméstico conservarão durante 10 (dez) anos os comprovantes de pagamento e as cópias das certidões correspondentes, para fiscalização da Previdência Social. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015) (BRASIL, 2015)

Ainda, tratando-se de questões pertinentes ao Instituto Nacional do Seguro Social, a Lei Complementar criou o REDOM, Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregados Domésticos – artigos 39 a 41 -, que teve como objetivo a regularização dos débitos com vencimentos até 30 de abril de 2013 com a Previdência Social. Esse programa concedeu um regime de parcelamento para que tanto os empregadores domésticos quanto os empregados com débitos previdenciários pudessem realizar o parcelamento em até 120 parcelas de no mínimo R\$ 100,00 (cem reais), ou efetuar o pagamento integral com anistia da multa e redução de 60% dos juros e sem cobrança dos encargos.

Contudo, este programa teve prazo de validade: os requerimentos possuíam a previsão de serem feitos em até 120 dias da data de vigor da Lei Complementar 150/2015. Entretanto o REDOM passou por normatização pela portaria conjunta RFB/PGFN nº 1.302/2015 e o período de requerimento ficou entre o dia 21 e 30 de setembro de 2015 conforme o caput do art. 8º da portaria (BRASIL, 2015).

Assim sendo, a adesão ao REDOM atingiu somente 3.4% da previsão de ao menos 400 mil requerimentos, conforme dados da receita federal apontados pelo

jornal Estadão na reportagem” ‘Refis das domésticas’ atrai só 13,5 mil patrões” o que significou um fracasso considerável do programa, havendo inclusive críticas e novos projetos de lei com o intuito de revivê-lo, conforme será abordado no subcapítulo seguinte que trará os reflexos e impactos da Lei Complementar 150 de 2015.

## 2. 2 IMPACTOS E REFLEXOS DA LEI COMPLEMENTAR 150 NAS RELAÇÕES DE EMPREGO DOMÉSTICO

A regulamentação trazida pela Lei Complementar em foco neste estudo levantou ainda à época da PEC 72 (que a precedeu), muitas críticas acerca dos impactos sociais negativos que poderiam vir a ocorrer. O consultor Mario Avelino, idealizador do Instituto Doméstica Legal, em reportagem ao Portal EBC, alertou para a possibilidade de demissões e substituições das mensalistas por diaristas, conforme excerto abaixo:

O consultor em emprego doméstico Mário Avelino considera as mudanças previstas na PEC um “avanço justo”, que assegura à categoria direitos importantes já garantidos a outros profissionais. Ele ressalta, no entanto, que o impacto no orçamento das famílias pode levar a um “grande processo de demissões” e que muitas delas devem acabar optando pela contratação de diaristas. Segundo Avelino, para evitar o movimento, que ele considera ruim tanto para os patrões como para as trabalhadoras, a PEC deveria vir acompanhada de medidas que reduzam os custos do empregador. (AVELINO, 2012)

Essa previsão é explicada por Thamires Mendes Pereira em sua dissertação de mestrado “Impactos da Lei Complementar nº 150/2015 sobre o emprego de Trabalhadoras Domésticas”. Ela explica os possíveis impactos do aumento dos custos na contratação de um empregado com base na teoria dos dois setores<sup>1</sup>.

Baseado na teoria dos dois setores, esse aumento de custos poderia levar a demissões de trabalhadores formais (principalmente trabalhadores domésticos mensalistas com carteira de trabalho assinada) e aumento da informalidade (geralmente maior contratação de diaristas, pois não gera vínculo empregatício e necessidade de assinar a carteira). (PEREIRA, 2020, p. 16)

Nesse sentido, convém ainda apresentar a estimativa realizada por Pereira que

---

<sup>1</sup> A teoria dos dois setores apresentada por Welch (1974) considera que no mercado de trabalho há um setor coberto pela legislação trabalhista (formal) e outro descoberto (informal). Supõe que a instauração de um piso salarial legal acima do salário de equilíbrio no mercado formal (elevando os custos dos trabalhadores formais para os empregadores) causa deslocamentos de mão de obra desse setor para o mercado informal. (PEREIRA, 2020. P. 19)

utilizou um cálculo estatístico que demonstrou a probabilidade de cada trabalhadora doméstica estar inserida em uma respectiva categoria antes e depois da Lei Complementar 150 de 2015, como se pode observar nos dados da tabela 10, abaixo, que usou como cálculo estatístico o modelo logit multinomial:

Ilustração 1: Probabilidade de a trabalhadora estar em cada categoria antes e depois da Lei Complementar nº 150

<b>Probabilidade</b>	<b>Antes LC Nº150</b>		<b>Após LC Nº150</b>	
Mensalista com carteira de trabalho assinada	0,02346 <i>0,00045</i>	***	0,01951 <i>0,00030</i>	***
Mensalista sem carteira assinada	0,03639 <i>0,00048</i>	***	0,03209 <i>0,00035</i>	***
Diarista com carteira assinada	0,00368 <i>0,00019</i>	***	0,00317 <i>0,00012</i>	***
Diarista sem carteira assinada	0,02198 <i>0,00041</i>	***	0,02053 <i>0,00030</i>	***
Trabalhadoras em outro trabalho exceto doméstico	0,48106 <i>0,00124</i>	***	0,49715 <i>0,00101</i>	***
Trabalhadoras desocupadas	0,05674 <i>0,00061</i>	***	0,08272 <i>0,00058</i>	***
Trabalhadoras fora da força de trabalho	0,37668 <i>0,00120</i>	***	0,34483 <i>0,00094</i>	***

Fonte: Resultados da pesquisa.\*\*\* Significativo a 1%; \*\* Significativo a 5%; \* Significativo a 10%; NS não significativo. Desvio-padrão entre parênteses.

Fonte: PEREIRA, T. M.

Convertendo os dados em percentuais, pode-se observar que a probabilidade de que uma empregada doméstica trabalhasse de carteira assinada antes da LC 150/2015 era de 2,34% enquanto após passou a ser de 1,95%. Outro dado importante se trata da probabilidade das trabalhadoras estarem exercendo outra função que não fosse a de trabalho doméstico antes da LC 150/2015, que era de 48,10% e passou a ser de 49,71%. No texto “Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da pnad contínua”, elaborado por autoras do IPEA em parceria com a OIT, elas trouxeram o resultado das reflexões realizadas em cima dos dados estatísticos do instituto até o ano de 2018:

(...) a informalidade é uma realidade persistente para as trabalhadoras domésticas como um todo: apesar do crescimento da formalização nas últimas duas décadas, ainda chegamos a 2018 com menos de 30% da categoria com carteira de trabalho assinada – proporção que é ainda menor entre as trabalhadoras negras e que vem apresentando tendência de redução desde 2016, convertendo-se em um indicador a ser acompanhado de perto nos próximos anos. Como era de se esperar, a diferença aqui é significativa entre mensalistas e diaristas. Os anos recentes de crise econômica parecem ter tido como efeito a migração de uma categoria para a outra, mais desprotegida e menos custosa para o empregador, e, ainda, a redução de diaristas com

carteira de trabalho assinada. Praticamente toda a queda na formalização do emprego doméstico advém das quedas nas taxas das diaristas, enquanto a cobertura das mensalistas via carteira de trabalho varia muito pouco no período observado. (PINHEIRO; LIRA; REZENDE; FONTOURA; 2019 p. 43)

Esse percentual trazido aborda tanto as empregadas domésticas quanto as diaristas e as autoras mencionam justamente a migração das trabalhadoras com vínculo empregatício para a categoria da diarista. Sobre isso, os autores Lorena Cantanheides dos Santos e Carlos Henrique Bezerra Leite, no artigo "A regulamentação Precarizante do Trabalho Doméstico no Ordenamento Jurídico Brasileiro" da Revista Magister de Direito do Trabalho, trazem essa questão da diminuição de empregadas e aumento de diaristas:

Estatisticamente, o número de empregados domésticos no Brasil diminui a cada ano. Em 2014, eram 6.453.884 pessoas ocupadas como trabalhadoras domésticas; enquanto no ano seguinte, em 2015, o total passou a ser de 6.275.592 de trabalhadores (IPEA, [2017?]). Logo, percebe-se que, no período de um ano, quase 200 mil pessoas deixaram de ser empregados doméstico. (SANTOS; LEITE. 2017, p.13)

Esse cenário faz com que em muitos casos, essas profissionais dos serviços domésticos acabem sem proteção previdenciária, visto que trabalhando sem vínculos trabalhistas, acabam não contribuindo com a previdência social, conforme prosseguem as autoras com a explicação:

Com o aumento do número de diaristas, cresce também a proporção de trabalhadoras domésticas sem carteira assinada, mas que contribuem para a previdência social: considerando ambos os tipos de proteção, temos que, em 2018, quase 40% da categoria estava formalizada, havendo desigualdades internas expressivas. (PINHEIRO; L. et al 2019. P. 43)

Não obstante, toda classe de trabalhadores domésticos (homens e mulheres) foi a que concentrou maior porcentagem de informalidade, conforme dados do IBGE em 2019, extraídos do portal de notícias Agência Brasil, organizados a baixo:

Tabela 1  
Setores que concentraram maior informalidade em 2019

SETORES QUE CONCENTRARAM MAIOR INFORMALIDADE EM 2019	
Serviços Domésticos	72,5%
Agropecuária	67,2%

Construção	64,5%
------------	-------

Fonte: elaborado pela pesquisadora, conforme dados do IBGE

Convém ressaltar ainda que a média salarial dos trabalhadores domésticos também manteve-se a mais baixa entre o período compreendido entre 2012 e 2019 em relação a todas as outras categorias de profissionais, conforme podemos observar na tabela a baixo da PNAD contínua do último trimestre de 2019:

Ilustração 2 – Rendimento médio real habitualmente recebido pelas pessoas com rendimento de trabalho. (em Reais)

Rendimento médio real habitualmente recebido pelas pessoas com rendimento de trabalho. (em Reais) GRUPOS DE ATIVIDADE	Médias anuais (em Reais)								Variação das médias anuais (em %)		
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	1 ano 2019-2018	5 anos 2019-2014	7 anos 2019-2012
	Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	1.204	1.250	1.293	1.273	1.230	1.331	1.318	1.346	2,1	4,0
Indústria Geral	2.219	2.261	2.322	2.328	2.254	2.286	2.340	2.328	-0,5	0,3	4,9
Construção	1.824	1.934	1.918	1.851	1.856	1.815	1.801	1.778	-1,3	-7,3	-2,5
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	1.905	1.959	1.951	1.904	1.861	1.871	1.850	1.864	0,8	-4,4	-2,2
Transporte, armazenagem e correio	2.332	2.377	2.444	2.351	2.298	2.248	2.256	2.245	-0,5	-8,1	-3,7
Alojamento e alimentação	1.602	1.681	1.710	1.622	1.556	1.505	1.523	1.464	-3,8	-14,4	-8,6
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e	3.153	3.271	3.343	3.271	3.288	3.324	3.366	3.306	-1,8	-1,1	4,9
Administração pública, defesa, seguridade, educação, saúde humana e serviços sociais	3.097	3.192	3.249	3.272	3.259	3.313	3.418	3.469	1,5	6,8	12,0
Outros serviços	1.729	1.812	1.837	1.795	1.692	1.714	1.719	1.730	0,7	-5,8	0,1
Serviços Domésticos	833	868	914	910	912	918	919	913	-0,7	-0,1	9,6

(IBGE, p. 87)

Diante do observado, a média salarial dos trabalhadores domésticos ainda na história recente é consideravelmente mais baixa que a de outras categorias. A partir do ano de 2017, nesse período, esse rendimento inclusive passou a ser auferido abaixo do salário mínimo nacional, que em 2017 era de R\$ 937,00 (conforme dados do FETAPERGS) quando o rendimento dos domésticos era de R\$ 918,00 e manteve-se nessa média até o final de 2019, quando o salário mínimo chegou ao montante de

R\$ 998,00 e o rendimento dos domésticos caiu para R\$ 913,00 – frisando que esses dados englobam tanto empregados como diaristas.

Essas variações podem ser explicadas, além do impacto da nova legislação, também pela crise econômica que afetou o país em 2015, conforme é explicado por PEREIRA, abaixo:

É possível observar que a renda média das trabalhadoras nas unidades da federação aumentou no triênio 2012-2014, tendo uma leve queda em 2015, que se acentuou nos anos de 2016 e 2017, voltando a crescer somente em 2018. Tal fato pode ser explicado pela crise que se iniciou no país em 2015 e que acabou por afetar o mercado de trabalho, incluindo o trabalho doméstico. A crise, iniciada em 2015, teve seus efeitos perdurados nos anos subsequentes, o que pode também explicar a queda nos rendimentos das trabalhadoras domésticas no triênio 2015-2017. Em 2018, ano em que se observa o retorno do crescimento da renda das trabalhadoras do setor, é também o ano em que a economia brasileira parece começar a se recuperar dos efeitos da referida crise. (PEREIRA, p. 33, 2022)

Quanto às empregadas domésticas, mulheres e com vínculo de emprego, de 2019 a 2021 houve uma queda de rendimento em todos os níveis, como se observa na tabela abaixo, extraída do relatório “Trabalho Doméstico no Brasil”, elaborado pelo DIESE, com base em dados do IBGE:

Ilustração 3: Renda das empregadas com e sem carteira assinada, negras e não negras



Fonte: DIESE, 2022, p. 2.

Esses dados trazem consigo reflexos tanto da carga histórica da questão das empregadas domésticas, quanto dos efeitos da crise econômica causada pela

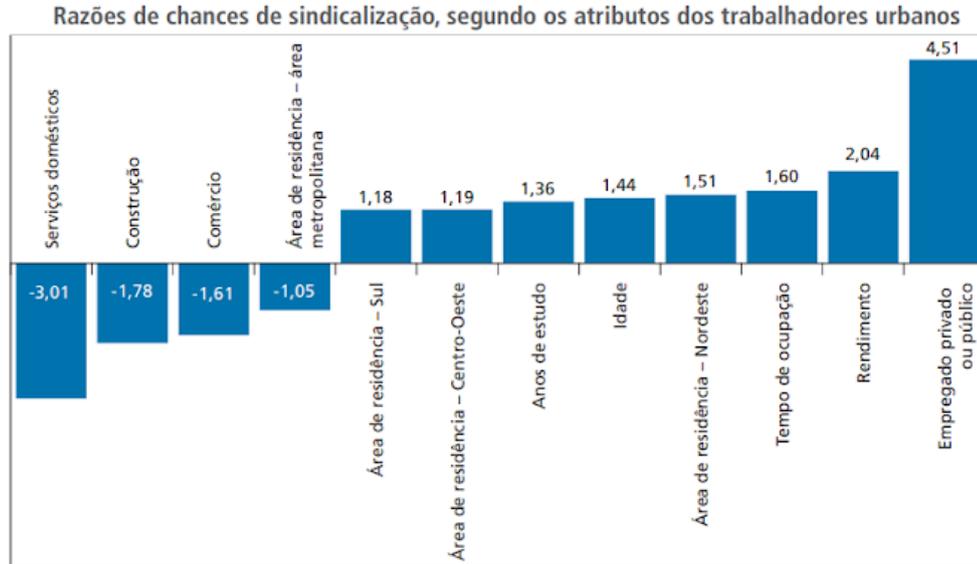
pandemia de Covid 19. O rendimento médio em porcentagem das variações entre 2019 e 2021 trouxe percentuais distintos, que por vezes traz de volta a problemática histórica do trabalho doméstico, tendo em vista que as empregadas negras sem carteira assinada arcaram com a maior diminuição percentual de rendimento, que chegou a - 8.83% (de R\$ 815 para R\$743) enquanto que o das não-negras sem carteira assinada teve uma diminuição de 3.66% apenas, índices mais alto e mais baixo, respectivamente.

Sobre o impacto histórico e a pandemia de Covid 19, um exemplo significativo foi o fato de que a primeira morte pela doença no Brasil foi justamente de uma empregada doméstica do Rio de Janeiro, em que a empregadora aguardava o resultado de um exame da doença e ainda assim permitiu que a trabalhadora fosse e exercesse o labor, conforme explica Manuela Fonseca Dalpoz, no artigo "Ela é da família: como a herança cultural escravocrata coloca em risco a saúde das trabalhadoras domésticas durante a pandemia da covid-19" para a Revista Palavra Seca:

A primeira morte por Covid-19 confirmada na cidade do Rio de Janeiro foi de uma empregada doméstica, que contraiu a doença de sua patroa que havia acabado de retornar da Itália. A patroa da vítima ainda estava aguardando o resultado do exame para confirmar se havia contraído o vírus, mas, ainda assim, permitiu que a doméstica fosse trabalhar – em um domingo – e tivesse contato com os moradores da casa, residentes do Leblon. A família da vítima conta que ela percorria, semanalmente, 120 quilômetros de sua casa até o trabalho, e dormia no emprego de domingo a quinta-feira, devido à distância. Esse acontecimento é extremamente simbólico, e evidencia a situação de vulnerabilidade e descaso em que as domésticas se encontram, especialmente diante de uma crise de saúde mundial.  
(DALPOZ, 2021)

A categoria doméstica historicamente tem enfrentado problemas que permeiam a seara de direitos básicos não só do trabalhador, como do ser humano. Uma das situações que apontam essa fragilidade é justamente o enfraquecimento de defesa da classe ocasionado pela baixa proteção sindical, tendo em vista que a nível nacional existem poucas instituições nesse sentido, em contraponto ao que ocorre com outras categorias. Isso pode ser verificado no gráfico 3 abaixo, extraído do Texto para Discussão 2262 do IPEA, "Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo?"

Ilustração 4: Gráfico de chances de sindicalização, segundo os atributos dos trabalhadores urbanos



Fonte: BGE (2014).

Obs.: Método: seleção única, não hierárquica de variáveis. Log likelihood = -51.155,818. LR chi2(18) = 16.588,603. Prob > chi2 = 0,000. Pseudo R2 = 0,140. Neste gráfico quando o indicador da razão de chance é inferior a 1, realiza-se a interpretação inversa e, também, oposta (dividindo-se 1 por este indicador e multiplicando-se por ((1/razão de chance)\*(-1))). Apenas razões de chance estatisticamente significantes são apresentadas.

Fonte: IPEA, 2016, p. 15.

Com base no gráfico acima, com dados do IBGE de 2014, anterior a LC 150/2015, é visível que se trata da categoria mais vulnerável no tocante à representação/proteção por parte de entidades sindicais. Inclusive porque, antes da vigência de emenda constitucional 72 de 2013, a organização coletiva dos empregados domésticos não possuía um caráter de sindicato de fato, conforme explicam os autores Tamaya Luna Publio Dias e Edilton Meireles de Oliveira Santos, no artigo “Da atual legislação regulamentadora do trabalho doméstico no Brasil: avanços e retrocessos”

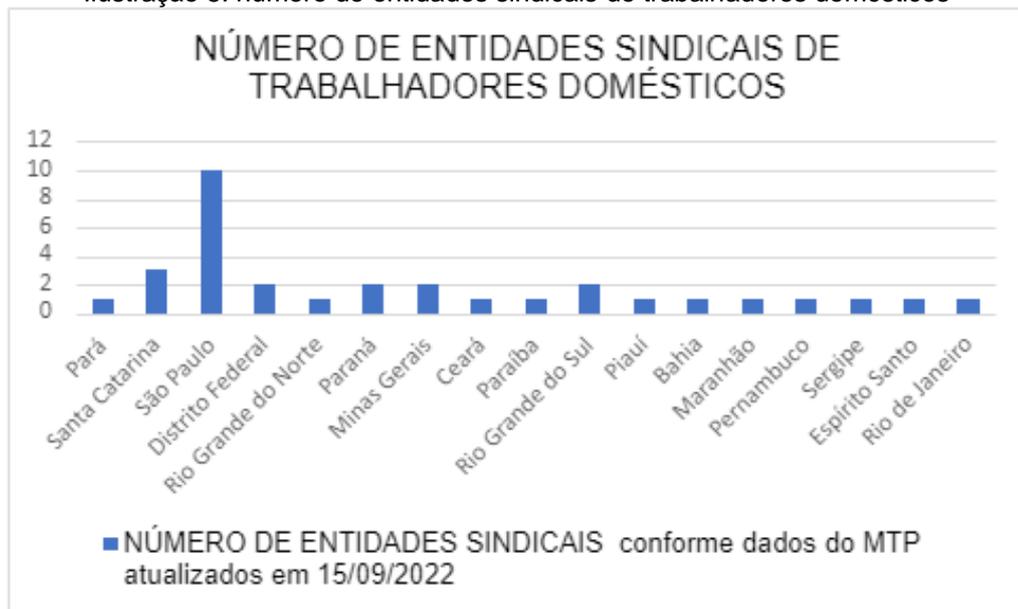
Sabe-se que até a promulgação da Emenda Constitucional 72/2013 não havia o reconhecimento da legitimação sindical dos domésticos, os quais, sem tal legitimação, limitavam-se a se organizar em associações, sem poderes para celebrar acordo ou convenção coletiva, ou mesmo deflagrar greve e homologar rescisões. (referenciar DIAS; SANTOS, 2021, p.20)

Sobre a ausência de poder dessas organizações até o advento da E.C. 72, se extrai um incremento considerável à fragilidade de direitos da categoria, visto que as greves, ao longo da história foram instrumentos importantes de reconhecimento de direitos, melhorias nas condições de trabalho com aumento de salários, entre outros, sendo esse uma ferramenta de pressão, cujo exercício regular pressupõe, no ordenamento jurídico pátrio, da atuação sindical.

Um exemplo foi a greve dos metalúrgicos do ABC em março de 1979, em que os trabalhadores reivindicavam um aumento salarial de 78% contra os 44% oferecidos pelo sindicato patronal e acabou resultando em 63% de reajuste geral, numa série que envolveu grandes assembleias, manifestações e dias de paralisação, conforme o artigo “A greve de março de 1979: “Que ninguém, nunca mais, ouse duvidar da capacidade de luta dos trabalhadores”, disponível no site do Sindicato dos metalúrgicos do ABC paulista.

Nesse contexto, convém analisar os dados do Ministério do Trabalho e Previdência, atualizados em setembro de 2022, sobre o número pequeno de sindicatos de trabalhadores domésticos no país. O Brasil possui um total de apenas 32 sindicatos de trabalhadores da classe registrados no Brasil, distribuídos conforme o gráfico abaixo, elaborado para melhor compreensão:

Ilustração 5: número de entidades sindicais de trabalhadores domésticos



Fonte: produção da pesquisadora

Diante desse cenário, podem ser destacadas algumas informações: uma proteção maior na região sudeste e sul com destaque no estado de São Paulo – estado onde surgiu a primeira associação da categoria - e ausência significativa na região norte, em que consta registrado apenas um sindicato, este no estado do Pará, o SINTDAC. Ainda, temos também a figura de três sindicatos de empregadores, nos estados de São Paulo e Paraná.

Tabela 2  
Sindicatos dos empregadores domésticos

ENTIDADE	DESCRIÇÃO	LOCAL
SEDCAR	Sindicato dos empregadores domésticos de Campinas e região	Campinas / SP
SEDESP	Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo	São Paulo / SP
SEDEP	Sindicato Dos Empregadores Domésticos Do Estado Do Paraná	Curitiba / PR

Fonte: tabela organizada pela pesquisadora com base em dados do MTP

Há também ainda uma federação: a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad), que tem sede em Brasília, no Distrito Federal. Categorizada como de coordenação das entidades a ela filiadas, que tenham a representação da categoria das Trabalhadoras Domésticas – conforme a descrição do cadastro da mesma no MPT. Visualiza-se, assim, um cenário de maior representatividade feminina, mas cabe lembrar de que historicamente a luta sindical dos domésticos iniciou com uma mulher, Laudelina de Campos Melo, como já mencionado no tópico 1.3.

Ainda sobre sindicalização, convém falar dos impactos da Reforma Trabalhista – que trouxe muitas mudanças no universo sindical – no âmbito dos empregados domésticos. A Lei 13.467 trouxe novos e alterou diversos institutos da Consolidação das Leis do Trabalho. Os autores Amauri Cesar Alves e Roberta Castro Lana Linhares, no artigo “Impactos da Reforma Trabalhista no Contrato de Emprego Doméstico” para a Revista Magister, trouxeram que “aplicam-se ao emprego doméstico as regras celetistas reformadas contidas nos arts. 8º, 47 e 47-A, 75-A a 75-E, 223-A a 223-G, 394 A, 396, 444, 461 e 468” – tratando-se aqui exclusivamente do contrato de trabalho doméstico.

Dentro desses dispositivos, destacam-se as multas pelo não-registro em carteira, reparação de danos de natureza extrapatrimonial e igualdade de salário sem distinções. Ainda, a Reforma Trabalhista trouxe consigo a tese de prevalência do negociado sobre o legislado, que foi à apreciação pelo STF (tema de repercussão geral 1046) e ficou fixada da seguinte maneira:

"São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da

explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". (STF, 2022)

De forma exemplificativa, há a Convenção Coletiva de Trabalho SP002573/2022 firmada entre o sindicato dos empregadores domésticos do estado de São Paulo e o sindicato das empregadas e trabalhadores domésticos da grande São Paulo, que trouxe consigo cláusulas como na oferta de cesta básica pelo empregador facultada a ausência faltas injustificadas (Cláusula décima-quarta – parágrafo quarto) e a previsão de pagamento em dobro no dia 27 de abril de cada ano (dia da empregada doméstica) caso trabalhado (Cláusula quinquagésima quarta).

Ainda, de interesse dos domésticos, convém mencionar alguns projetos de lei que se aprovados, poderiam beneficiar a categoria, tais como o da recriação do programa REDOM, pela aprovação da PL 8.681/2017, como da PLS 4.527/2021, que muda os critérios do salário-família. Ainda, o retorno do desconto da contribuição patronal ao INSS do empregador no Imposto de Renda, que acabou por não ter nenhum projeto de prorrogação aprovado – o que vinha sendo feito desde que terminado o prazo inicial previsto na Lei 11.324 de 2006 –, também incentivaria a contratação dos trabalhadores dentro do plano da legalidade.

O cenário que se desenha atualmente ainda é um de ausência de muitos direitos, visto que na prática ainda há muitos trabalhadores contratados sem que tenham o pleno gozo dos direitos trabalhistas que lhes é devido, conforme observado nos índices de informalidade nos gráficos já apresentados. Muito disso se dá ao fato da fragilidade de proteção sindical já mencionada, de uma falta de empoderamento da categoria que possibilite que estas entidades sindicais existam e tenham poderes de fato para assegurar direitos à categoria.

A proposta de emenda à constituição 478 de 2010, que culminou na emenda constitucional 72 de 2013, possibilitou que a pauta dos empregados domésticos estivesse na mídia, para o bem ou mal, o que deu mais visibilidade a categoria, que inclusive virou foco de novela na TV aberta – “Cheias de Charme”, exibida pela rede Globo em 2012 –, o que não se confunde necessariamente com empoderamento, como explica Rosana de Jesus dos Santos, em sua tese de doutorado:

No decorrer do desenvolvimento da trama, em vários momentos são reiterados sentidos negativos acerca do trabalho doméstico e do lugar social das trabalhadoras domésticas. As protagonistas só desempenham as funções típicas desse ofício no início da trama e falam negativamente sobre as atividades que realizam. A transformação em suas vidas ocorre por intermédio da fama, da ascensão social que lhes possibilita deixar o trabalho doméstico.

Penha, após se tornar cantora de sucesso e rica, é substituída na casa de Lígia por Jurema, interpretada pela atriz Olívia Araújo. A personagem é uma mulher negra da periferia, que também deixa a própria filha pequena em casa, para se ocupar em cuidar da casa, filhos e marido da advogada. A transformação social operada na trama se dá de forma individual e verticalizada, visto que, assim que uma doméstica ascende pela sorte, outra mulher ocupa seu lugar nas mesmas condições de trabalho. Ou seja, não se apresenta uma transformação nas condições de trabalho e vida das domésticas que atinge a todas, mas é reiterada a matriz discursiva que apresenta as mudanças num plano individual, como resultados do acaso e não da luta. (SANTOS, 2018, p. 90)

Obviamente que a trama não obrigatoriamente se confunde com a vida real, mas a visibilidade não implica necessariamente numa mudança efetiva. Nesse sentido, em 2016 iniciou nas redes sociais a campanha “Eu, empregada doméstica” iniciada por Joyce Fernandes, que trouxe o seu relato de quando era empregada doméstica, trazido na coluna “Eu, empregada doméstica: a luta pela igualdade”, do site Empório do Direito, escrito por Luana Renostro Heinen e Marina Barcelos de Oliveira:

“Joyce, você foi contratada para cozinhar para a minha família, e não para você. Por favor, traga marmitta e um par de talheres e, se possível, coma antes de nós na mesa da cozinha; não é por nada; só para a gente manter a ordem da casa.” A mesma empregadora não permitiu a Joyce sair mais cedo para iniciar um cursinho pré-vestibular. Para ela, Joyce não precisava estudar, seu lugar já estava definido: deveria ser sempre empregada doméstica. (HEINEN; OLIVEIRA. 2016)

A campanha idealizada por Joyce permanece ativa nas redes sociais, com foco maior no Instagram, onde possui mais de trinta mil seguidores e é voltada a postagens de interesse dos domésticos. A campanha inclusive virou um livro em 2019 com o mesmo nome, o qual traz consigo relatos de empregadas domésticas sobre as situações pelas quais já passaram.

Ainda no tocante à luta de direitos, há o Instituto Doméstica Legal, idealizado por Mario Avelino, que atua não somente em prol dos empregados mas como também dos empregadores domésticos, na defesa de projetos que normalmente beneficiam a ambos, como no caso da recriação do REDOM.

Diante do visualizado, observa-se que os domésticos ao longo do tempo passou por diversas legislações, sendo duas apenas de regulamentação da categoria e que permitiram historicamente a conquista de direitos da categoria ainda que de forma mais tardia e em menor proporção em relação às demais categorias de trabalhadores. Ademais, observa-se que ainda tenham maior visibilidade, esta ainda

não necessariamente se converte em entidades organizadas, considerado o número de entidades sindicais voltados aos domésticos existentes no Brasil.

Ainda, o cenário que se desenha irrompe em resultados não muito favoráveis no pós LC 150/15. Contudo, esses também se misturaram aos efeitos da crise econômica que assolava o país a época do início da produção dos efeitos da lei, e os efeitos da crise ocasionada pela Pandemia de Covid 19.

## CONCLUSÃO

O presente trabalho de curso abordou os avanços dos direitos dos empregados domésticos a luz da Lei Complementar 150 de 2015, perpassando por todo o histórico da categoria que no início se confundiu muito com os dos trabalhadores em geral, a exemplo da *pólis*, em que se fazia uma distinção entre o cidadão e o escravo e o segundo era visto como um animal, conforme verificado no excerto de Aristóteles.

Não obstante, debruçou-se sobre o desenvolvimento legislativo desde muito antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, que assim como a Consolidação das Leis do Trabalho, que os excluiu sumariamente, aquela não lhes assegurou inúmeros direitos que foram previstos aos demais trabalhadores. Após adveio a Emenda Constitucional 72 de 2013, regulamentada pelo dispositivo legal objeto deste trabalho, observando-se ainda mudanças pertinentes à categoria. Na análise da legislação pôde-se observar inúmeros pontos de encontro entre a referida lei e CLT– excetuando-se peculiaridades relativas aos domésticos.

Quanto às principais questões objeto de indagação na pesquisa, como as modificações e impactos, pôde-se observar que os direitos agora previstos tornaram a contratação mais onerosa, visualizando-se consequências negativas no tocante a contratação regular, aumento de diaristas e queda no rendimento, com influência ainda da crise econômica vigente à época e da crise ocasionada pela Pandemia de Covid-19. Verifica-se, assim, uma dificuldade no gozo de plenos direitos, inclusive pela fragilidade proporcionada pela ausência de representação sindical, considerado o baixo número de entidades sindicais registradas junto ao Ministério do Trabalho e Previdência.

No capítulo 2.2 que tratou especialmente desses impactos e reflexos da LC 150/2015, foram trazidos ainda projetos de leis e ideias que poderiam beneficiar os domésticos, como o que traria mudanças no salário família, o retorno do REDOM e, como proposta, a volta do desconto da contribuição patronal ao INSS no imposto de renda, que vinha sendo estendido findo o prazo inicial da lei que o previa e não mais foi.

Com esse trabalho de curso, pôde-se conhecer melhor a categoria dos empregados domésticos, em especial às trabalhadoras, desde um pincelar histórico –

visto que mostrou-se bastante complexo, desde o desenrolar legislativo –, tal como seus desafios e conquistas ao longo dos anos e o que ainda podem vir a conquistar.

## REFERÊNCIAS

A greve de março de 1979: “Que ninguém, nunca mais, ouse duvidar da capacidade de luta dos trabalhadores”. **Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista**. Disponível em: <<https://smabc.org.br/a-greve-de-marco-de-1979-que-ninguem-nunca-mais-ouse-duvidar-da-capacidade-de-luta-dos-trabalhadores/>>. Acesso em abr. 2022.

ALVES, Aumari Cesar; LINHARES, Roberta Castro Lana. Impactos da Reforma Trabalhista no Contrato de Emprego Doméstico. Porto Alegre: **Revista magister de Direito do Trabalho**, nº 88. jan/fev 2019.

BARBOSA, Tereza. **PEC das Domésticas pode provocar demissões e obrigar contratação de diaristas**. **EBC**, 17/11/2012. Disponível em: <<https://memoria.ebc.com.br/2012/11/pec-das-domesticas-pode-provocar-demissoes-e-obrigar-a-contratacao-de-diaristas>>. Acesso em set. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. **Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Rio de Janeiro. Código Penal. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm)>. Acesso em: mar. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 3.078 de 27 de fevereiro de 1941**. Dispõe sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico. Rio de Janeiro. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3078-27-fevereiro-1941-413020-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em jan 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro. 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 fev. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 16.107, de 30 de Julho de 1923**. Aprova o regulamento de locação dos serviços domesticos. Rio de Janeiro. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16107-30-julho-1923-526605-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em set. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 71.885 de 09 de março de 1973**. Aprova o Regulamento da Lei nº 5.859, de 11 dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, e dá outras providências. Brasília. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1970-1979/D71885.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D71885.htm)> Acesso fev. 2022.

BRASIL. **Lei complementar 150 de 01 de junho de 2015**. Brasília. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3o da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no

8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. 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 ago. 2021.

BRASIL. **Lei 3.071 de 01 de janeiro de 1916**. Rio de Janeiro. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l3071.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm)>. Acesso em out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 5.859 de 11 de dezembro de 1972**. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Brasília. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-5859-11-dezembro-1972-358025-norma-atualizada-pl.html>>. Acesso em: dez. 2021.

BRASIL. **Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990**. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Brasília. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L7998.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7998.htm)>. Acesso em jan. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.250 de 26 de dezembro de 1995**. Altera a legislação do imposto de renda das pessoas físicas e dá outras providências. Brasília. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9250.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9250.htm)>. Acesso em jan. 2022.

BRASIL. **Lei no 10.208, de 23 de março de 2001**. Acresce dispositivos à Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e ao seguro-desemprego. Brasília. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/LEIS\\_2001/L10208.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LEIS_2001/L10208.htm)>. Acesso em mar. 2022

BRASIL. **Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006**. Brasília. Altera dispositivos das Leis nº s 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Lei/L11324.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11324.htm)>. Acesso em mar. 2022.

CAMPOS, André Gambier. “Sindicatos no Brasil: O que esperar num futuro próximo?” **Texto para discussão 2262 do IPEA**. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7353/1/td\\_2262.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7353/1/td_2262.pdf). Acesso em: set. 2022.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado, 2ª edição**. São Paulo: Grupo GEN, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530982126/>. Acesso em: 18 nov. 2022.

**Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos**. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-domestico/WCMS\\_169517/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-domestico/WCMS_169517/lang-pt/index.htm)>. Acesso em jan. 2022.

COSTA, Adailton Pires. Prometem-nos uma legislação social [...] vêm-nos à última hora com um regulamento policial: a luta dos trabalhadores do comércio contra a caderneta policial de trabalho em 1923 no Rio de Janeiro. ANPUH-Brasil – **31º Simpósio Nacional de História**. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <[https://www.snh2021.anpuh.org/resources/anais/8/snh2021/1629992300\\_ARQUIVO\\_0c452033367d48c0e6b02411e4967a5a.pdf](https://www.snh2021.anpuh.org/resources/anais/8/snh2021/1629992300_ARQUIVO_0c452033367d48c0e6b02411e4967a5a.pdf)>. Acesso em: out. 2021.

COSTA, Joaze Bernardino. **Controle de vida, interseccionalidade e política de empoderamento: as organizações políticas das trabalhadoras domésticas no Brasil**. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/eh/a/jFj8ZKYJgFgCrX4JYL9XWCM/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: set. 2022.

“**Eu, Empregada Domestica**”. Disponível em: <<https://www.instagram.com/euempregadadomestica/>>. Acesso em out. 2022.

**Entidades Sindicais cadastradas no MTP**. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/servicos/sindicatos/cadastro-de-entidades/arquivos-entidade-sindical-registrada/arquivos-entidade-sindical-registrada>>. Acesso em out. 2022.

ENGEL, Cíntia; PEREIRA, Bruna. A Organização social do Trabalho doméstico e de cuidado: considerações sobre gênero e raça. **Revista Punto Género**, nº5, novembro de 2015. Disponível em: <<https://revistapuntogenero.uchile.cl/index.php/RPG/article/view/37658/39320>>. Acesso em set. 2022.

FILHO, Carlos Victor Muzzi; SILVEIRA, Helena Colodetti Gonçalves [Orgs.] **Constitucionalismo democrático e reordenação jurídica**. Belo Horizonte, 2016. Disponível em: <<http://ppg.fumec.br/direito/wp-content/uploads/2017/08/Institui%C3%A7%C3%B5es-sociais-direito-e-democracia.-V-4.pdf>>. Acesso em set. 2021.

HUBERMAN, Leo. **História da Riqueza do Homem**. 1981. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/6816990/mod\\_resource/content/1/Leo%20Huberman%20Historia%20da%20Riqueza%20Do%20Homem.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/6816990/mod_resource/content/1/Leo%20Huberman%20Historia%20da%20Riqueza%20Do%20Homem.pdf)>. Acesso em 14 dez. 2022.

**Instituto Doméstica Legal**. Disponível em: <<https://www.domesticalegal.org.br/>>. Acesso em: abr. 2022.

JOÃO, Paulo Sérgio. Tema 1.046 do STF: limites do negociado sobre o legislado. **Consultor Jurídico**. 07 de outubro de 2022. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-out-07/reflexoes-trabalhistas-tema-1046-stf-limites-negociado-legislado>>. Acesso em set. 2022.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>>. Acesso em: 18 nov. 2022.

LEITE, Carlos Henrique B.; LEITE, Laís D.; LEITE, Letícia D. **A Nova Lei do Trabalho doméstico**, 1ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2015. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502634763/>. Acesso em: 17 nov. 2022.

LIMA, Marcus Eugênio O. **Processos psicossociais de exclusão social**. São Paulo: Editora Blucher, 2020. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555060393/>. Acesso em: 18 nov. 2022.

MACHADO, Costa; FERRAZ, Anna Candida da C. **Constituição Federal interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo 12ª ed.** 2021. Santana da Parnaíba: Editora Manole, 2021. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555763751/>. Acesso em: 18 nov. 2022.

Mariz, Renata. Brasil bate recorde de domésticas resgatadas em trabalho análogo à escravidão. **Extra – Notícias – Brasil**. Disponível em: <https://extra.globo.com/noticias/brasil/brasil-bate-recorde-de-domesticas-resgatadas-em-trabalho-analogo-escravidao-25420777.html>. Acesso em abr. 2022.

MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia J. **Direito do trabalho, 8ª edição**. São Paulo: Grupo GEN, 2013. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478712/>. Acesso em: 17 nov. 2022.

NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Direito do Trabalho, 9ª edição**. São Paulo: Grupo GEN, 2018. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 18 nov. 2022.

OLIVEIRA, Elizandro Chaves; REIS, Jaime Estevão. O poder nas Corporações de Ofício. **VIII CONGRESSO INTERNACIONAL DE HISTÓRIA. XXII SEMANA DE HISTÓRIA**. 2017. 8 páginas. Disponível em: <http://www.cih.uem.br/anais/2017/trabalhos/3493.pdf> >. Acesso em nov. 2021.

OLIVEIRA, Marina Barcelos. “Eu, empregada doméstica”: a luta pela igualdade. 26/08/2016. **Empório do Direito**. Disponível em: <https://emporiiodireito.com.br/leitura/eu-empregada-domestica-a-luta-pela-igualdade>>. Acesso em: ago. 2022.

PEREIRA, THAMIRES MENDES. **IMPACTOS DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150 SOBRE O EMPREGO DE TRABALHADORAS DOMÉSTICAS**. 2020. 60 páginas. Dissertação, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa 2020. Disponível em: <https://poseconomia.ufv.br/wp-content/uploads/2021/08/IMPACTOS-DA-LEI-COMPLEMENTAR-No-150-SOBRE-O-EMPREGO-DE.pdf>>. Acesso em set. 2022.

PINHEIRO, L. et al. **Repositório do Conhecimento do Ipea: Os Desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI : reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua. Texto para discussão 2528**. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/9538>>. Acesso em ago. 2022.

**Portaria conjunta RFB / PGFN nº 1302, de 11 de setembro de 2015.** Disponível em:

<<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=67716>>. Acesso em set. 2022.

**Projeto de Lei 8681 de 2017.** Brasília. Disponível em:

<<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2152841>>. Acesso em: jan. 2022.

Projeto altera critérios e aumenta valores do salário-família. **Senado Notícias.**

04/01/2022. Disponível em:

<<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/01/04/projeto-altera-criterios-e-aumenta-valores-do-salario-familia>>. Acesso em fev. 2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho.** São Paulo: Grupo GEN, 2020. E-book.

Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 17 nov. 2022.

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho.** Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. E-book. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 18 nov. 2022.

RIO GRANDE DO SUL. Recurso Ordinário Trabalhista Nº 0021408-

52.2017.5.04.0701, Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, Relator:

Brigida Joaquina Charao Barcelos. 2019. Disponível em:

<<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/IrIDN8Y7KAXf3ndYHK6d2g?&te=EMPREGADA+DOM%C3%89STICA.+HORAS+EXTRAS.+ADICIONAL+NOTURNO.+%C3%89+garantido+o+pagamento+de+adicional+noturno+para+empregada+dom%C3%A9stica%2C+em+raz%C3%A3o+da+Emenda+Constitucional+n.+72%2F2013+%28art.+7%C2%BA%2C+XIII+e+XVI%2C+da+CF%29%2C>>.

Acesso em: 10 mar. 2022.

RIO GRANDE DO SUL. Recurso Ordinário Trabalhista Nº 0020992-

30.2019.5.04.0664, Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, Relator:

Roger Ballejo Villarinho. 2021. Disponível em: <

[Acesso em: 12 mar. 2022.](https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/l6zupHbi5Xnnl-B4u4Ku_Q?&te=EMENTA+LEGITIMIDADE+PASSIVA.+TEORIA+DA+ASSER%C3%87%C3%83O.+As+condi%C3%A7%C3%B5es+da+a%C3%A7%C3%A3o%2C+dentre+as+quais+figura+a+legitimidade+das+partes%2C+s%C3%A3o+verificadas+em+a+bstrato%2C+ou+seja%2C+a+partir+da+postula%C3%A7%C3%A3o+contida+na+inicial%2C+sem+adentrar+no+m%C3%A9rito+da+real+exist%C3%Aancia+da+responsabilidade>.</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

RIO GRANDE DO SUL. Recurso Ordinário Trabalhista Nº 0020580-

89.2019.5.04.0732, Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, Relator:

Marcial Henri dos Santos Figueiredo. 2021. Disponível em:

<<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/w8zt-Ec5zSq1sEK62qr1sA?&te=FGTS.+EMPREGADO+DOM%C3%89STICO>>. Acesso em: 12 mar. 2022.

RIO GRANDE DO SUL. Recurso Ordinário Trabalhista Nº 0095100-57.2006.5.04.0382, Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, Relator: Vanda Krindges Marques. 2008. Disponível em: <  
[ROMAR, Carla Teresa M.; LENZA, Pedro. \*\*Esquematizado – Direito do Trabalho\*\*. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. E-book. Disponível em:  
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978655591293/>. Acesso em: 18 nov. 2022.](https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus1/m2hWw685I8Cmwlu5-7T5uw?&te=RECURSO+ORDIN%C3%81RIO+DA+RECLAMANTE.+EMPREGADA+DOM%C3%89STICA.+SEGURO-DESEMPREGO.+Hip%C3%B3tese+em+que+a+reclamante%2C+empregada+dom%C3%A9stica%2C+estava+inclu%C3%ADa+no+regime+do+FGTS+desde+o+in%C3%ADcio+da+contratualidade%2C+fazendo+jus+ao+recebimento+das+guias+do+seguro-desemprego.+Provimento+parcial%2C+no+aspecto.+RECURSO+ADESIVO+DA+RECLAMADA.+HONOR%C3%81RIOS+ADVOCAT%C3%8DCIOS.+Indevidos%2C+porquanto+n%C3%A3o+preenchidos+os+requisitos+exigidos+pela+Lei+n%C2%BA+5.584%2F70.+Aplica%C3%A7%C3%A3o+das+S%C3%BAmulas+n%C2%BA+219+e+329+do+TST.+Apelo+provido.>. Acesso em: 14 mar. 2022.</p>
</div>
<div data-bbox=)

SANTOS, Rosana de Jesus. **ENTRE A CASAGRANDE E O BORRALHO: As representações sociais sobre as trabalhadoras domésticas na novela Cheias de Charme**. Tese, Universidade Federal de Uberlândia, 289 páginas. Disponível em: < <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/22382>>. Acesso em set. 2022.

SIDOU, J. M O. **Dicionário Jurídico, 11ª edição**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2016. E-book. Disponível em:  
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530973056/>. Acesso em: 17 nov. 2022.

**SINDOMÉSTICA – Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos da Grande São Paulo**. Disponível em:  
 <[https://www.sindomestica.com.br/associados\\_convencoes.php](https://www.sindomestica.com.br/associados_convencoes.php)>. Acesso em out. 2022.

SILVA, Isadora Brandão Araujo. **Da Invisibilização ao reconhecimento institucional – Limites da Proteção às empregadas domésticas**. São Paulo, 2019.

SANTOS, Aloysio. **Manual de Contrato de Trabalho Doméstico – Direitos, Deveres e Garantias dos Empregados Empregadas Domésticos**. São Paulo: Grupo GEN, 2015. E-book. Disponível em:  
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-309-6755-0/>. Acesso em: 17 nov. 2022.

**Tabelas Salário Mínimo**. FETAPERGS. Disponível em:  
 <<http://www.fetapergs.org.br/index.php/2015-07-27-16-46-22/tabelas-salario->

