

# DA APLICABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA CLT AOS DOMÉSTICOS APÓS A LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015

Tamaya Luna Publio Dias<sup>1</sup>

Resumo: O artigo é fruto da pesquisa sobre o trabalho doméstico no Brasil desde o período da escravidão até os dias atuais. O artigo analisou a atual norma regulamentadora do trabalho doméstico, a Lei Complementar nº 150/2015, realizando um estudo crítico sobre esta e demonstrando as assimetrias entre os direitos concedidos aos empregados domésticos e os direitos concedidos aos demais empregados pela CLT. Por fim, o artigo verificou que embora tenha ocorrido um avanço com a edição desta Lei Complementar, permanecem lacunas quanto a concessão de diversos direitos aos empregados domésticos, tais como normas de saúde e segurança, multa do art.477, adicional de insalubridade e periculosidade dentre outros. Assim, demonstrou-se necessária a aplicação subsidiária da CLT, aos domésticos, salvo absoluta incompatibilidade com as especificidades desta espécie de relação de emprego.

Palavras-Chave: Empregado doméstico; Lei Complementar nº 150/2015; Princípio da igualdade; Princípio da Proteção; CLT

CLT'S SUBSIDIARY APPLICABILITY TO DOMESTIC AF-  
TER COMPLEMENTARY LAW No. 150/2015

---

<sup>1</sup>Mestranda no curso da Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia, na linha de pesquisa de Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho na Contemporaneidade. Orientanda do Professor Doutor Edilton Meireles de Oliveira Santos. Pós-Graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera-Uniderp. Bacharel em Direito pela Universidade Católica de Salvador. Analista Judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

**Abstract:** The article is a result of the research done about the domestic work in Brazil since the period of slavery to the present day. The article carefully analyzed the current regulatory norm for domestic work, Complementary Law 150/2015, conducting a critical study on this and demonstrating the asymmetries between the rights granted by it to domestic employees and the rights granted to other urban and rural employees by CLT. Finally, this article found that although there was a legislative advance with the issuance of this Complementary Law, a range of gaps remain in this regarding the granting of rights and guarantees to domestic employees, such as health and safety standards, protection of women and maternity, transfer allowance, fine of art.477 of the CLT, additional for unhealthy and dangerous work, among others.

**Keywords:** Domestic worker; Complementary Law 150/2015; principle of equality; Protection Principle; CLT

**Sumário:** 1.Trabalho doméstico no Brasil: retrato de um ordenamento jurídico e desigual.2.Da Lei Complementar nº150/2015. 3 Das Omissões da Lei Complementar nº 150/2015 e da aplicação subsidiária da CLT. 4 Das normas de proteção a saúde.5.Da multa do art.477 da CLT. 6.Da proteção ao trabalho da mulher. Da proteção à maternidade.7. Conclusão. Referências.

## 1. TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL: RETRATO DE UM ORDENAMENTO JURÍDICO OMISSO E DESIGUAL.



No passado, o trabalho, em especial o braçal, era muito pouco valorizado chegando a ser considerado como desonroso, servil, vil, atividade própria de escravos. Na Grécia antiga, por sua vez, entendia-se que o trabalho era decorrente das necessidades do nosso corpo, sendo, portanto, algo servil já que buscava

satisfazer as necessidades vitais da vida, razão pela qual os gregos passaram, inclusive, a justificar a escravidão<sup>2</sup>.

Assim como os demais trabalhos braçais e “subalternos”, o trabalho doméstico está intrinsecamente ligado à escravidão, sendo que desde a Idade Antiga os afazeres do lar eram realizados, em grande parte, por escravos, produtos de conflitos bélicos, nos quais os vencedores ganhavam o direito de escravizar os vencidos<sup>3</sup>.

Do mesmo modo, no Brasil, o trabalho doméstico teve seu berço na escravidão, sendo que durante a vigência do regime escravocrata, os afazeres do lar eram realizados pelos escravos, em sua grande maioria, mulheres, as quais competiam realizar tarefas variadas tais como cozinhar, limpar, costurar, bem como amamentar os filhos das sinhás<sup>4</sup>.

Chegada a Revolução Industrial, por volta da segunda metade do século XVIII, em face da necessidade eminente de novos mercados e consumidores, a escravidão no Brasil foi abolida através da Lei Áurea em 1888, porém os serviços domésticos remanesceram sob a responsabilidade das ex-escravas, as quais, sem qualquer escolaridade ou qualificação, viram-se a mercê dos ex-donos para sobreviverem. Assim, muitas das escravas continuaram a laborar na casa dos seus antigos proprietários, em troca de moradia e alimentos<sup>5</sup>.

Por um longo período, o ordenamento jurídico brasileiro

---

<sup>2</sup>MEIRELES, Edilton. A constituição do trabalho. O trabalho nas Constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal. São Paulo: LTr, 2018, p.15.

<sup>3</sup>FERRAZ, Fernando Bastos. RANGEL, Helano Márcio Vieira. A discriminação socijurídica ao emprego doméstico na sociedade brasileira contemporânea: uma projeção do passado colonial. Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI, Fortaleza – CE, 2010, p. 8633-8657. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3832.pdf>. Acesso em: 21 set. 2020.

<sup>4</sup>NORMANDO, Cláudia Cavalcante. Trabalho doméstico: valores jurídicos e dignidade humana. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 2005, p.49.

<sup>5</sup>RABELO, Janaína da Silva. Implicações jurídicas do trabalho doméstico no Brasil. Dissertação (Mestrado em Direito)- Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2015, p.29. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/23305>. Acesso em: 03 set. 2020

manteve-se inerte quanto a situação legal destes trabalhadores domésticos, deixando-os em situação de verdadeiro limbo jurídico, passando a situação ser regulamentada, de forma subsidiária, pelo Código Civil de 1916, o qual trazia previsão acerca da locação de serviços em seus artigos 1.216 a 1236 6.

Passados 47 anos da abolição da escravidão, pela primeira vez então, houve expressa regulamentação do trabalho domiciliar através da promulgação do Decreto-Lei nº 3.078 de 1941, o qual conceituou como empregado doméstico todo aquele que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestasse serviços em residências particulares ou a benefício destas (art.1º). A referida legislação, todavia, concedeu poucos direitos ao empregado, como direito à anotação do vínculo empregatício na Carteira de Trabalho (art.2º) e aviso prévio de 08 dias (§1º e §2º do art.3º)<sup>7</sup>.

Em 1943, com o advento da promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas, mais uma vez o legislador infraconstituente se omitiu em regulamentar o trabalho doméstico excluindo-o expressamente de sua proteção, conforme depreende-se da alínea *a*, do artigo 7º da CLT. Ademais, grande parte da doutrina advogava que, com a promulgação da referida Consolidação, o Decreto-Lei nº 3.078/41 teria sido revogado, deixando o trabalhador doméstico em flagrante situação de desproteção<sup>8</sup>.

Já em 1972, foi publicada a Lei nº 5.859 de 1972, que por sua vez, foi comemorada por muitos como importante conquista de direitos dos trabalhadores domésticos, os quais encontravam-

---

<sup>6</sup>CASAGRANDE, Cássio. Trabalho doméstico e discriminação. Boletim CEDES, Rio de Janeiro, set. 2008, p. 21-26. Disponível em: <<http://www.cedes.iuperj.br>>. Acesso em: 02 jan. 2020.

<sup>7</sup>BRASIL. Decreto-Lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941. Dispõe sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico. 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: 23 set. 2020.

<sup>8</sup>BRASIL. Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Senado Federal. 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: 09 set. 2020.

se totalmente desprotegidos pelo ordenamento vigente. Porém, ainda assim, a referida lei foi tímida em seus avanços, sendo gritante as divergências entre os direitos assegurados aos domésticos e os direitos assegurados aos demais trabalhadores urbanos e rurais, demonstrando, portanto, um descaso dos legisladores com a categoria. A título de exemplo, a mencionada lei garantiu aos domésticos o direito de férias anuais de apenas 20 dias, enquanto aos demais trabalhadores já se assegurava 30 dias de férias, sem que o legislador tenha apresentado qualquer justificativa plausível para o referido tratamento desigual<sup>9</sup>.

Em 1988, com a promulgação da vigente Constituição Federal, esperava-se que as desigualdades e omissões sofridas pelos domésticos fossem sanadas, porém, o legislador constituinte, ainda imerso na cultura eminentemente escravocrata, perpetuou as injustiças sociais sofridas por esta classe, ao estabelecer, expressamente, um rol de direitos muito inferior para os domésticos, excluindo direitos básicos tais como seguro-desemprego, FGTS e controle de jornada<sup>10</sup>.

Já no âmbito exterior, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), atenta as reiteradas violações aos direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores domésticos, editou em 2011, a Convenção nº 189 que regulamentou direitos mínimos destes empregados, buscando combater os abusos e discriminações sofridas por estes. O Brasil, no entanto, só ratificou a referida Convenção em 2018, omitindo-se, mais uma vez, na concessão de direitos aos domésticos durante longos anos<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup>BRASIL. Lei nº 5.850, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/15859.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15859.htm). Acesso em: 04 dez.2020.

<sup>10</sup>BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 09 set. 2020.

<sup>11</sup>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção e Recomendação sobre o Trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos. Notas produzidas pelo escritório da OIT no Brasil sobre a discussão do trabalho doméstico nas Conferências Internacionais do Trabalho de 2010 e 2011,

Finalmente, em 2013, passados exatos 25 anos da promulgação da Constituição Federal de 1988, foi aprovada a Emenda Constitucional nº 72 que alterou a redação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal a fim de estender o rol de direitos trabalhistas dos empregados domésticos<sup>12</sup>.

Através da referida emenda foram estendidos aos empregados domésticos os direitos à duração de trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, irreduzibilidade salarial, salário-mínimo, seguro-desemprego, fundo de garantia do tempo de serviço – FGTS, remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, salário-família, assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas e seguro contra acidentes de trabalho. Registre-se, todavia, que alguns direitos como piso salarial, jornada de seis horas para labor em turnos ininterruptos de revezamento, bem como adicional de insalubridade e periculosidade, continuaram excluídos do rol de direitos dos domésticos, sob a premissa da peculiaridade deste labor.

Por fim, já em 2015, houve a promulgação da Lei Complementar nº 150 que buscou regulamentar o contrato de trabalho doméstico, em especial, os direitos arrolados no art. 7º da CF/88, os quais não possuíam aplicabilidade imediata<sup>13</sup>.

A referida legislação, no entanto, manteve significativas discrepâncias na regulamentação dos direitos dos domésticos, se comparadas à regulamentação dos direitos dos demais trabalhadores urbanos e rurais, especialmente ao exigir necessidade de labor em mais de dois dias na semana para se configurar o vínculo empregatício, exigência esta que não é feita aos demais

---

realizadas no âmbito do projeto “Gender equality within the world of work”. Disponível em: [http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2017/05/convecao\\_189.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2017/05/convecao_189.pdf). Acesso em: 20 ago. 2020.

<sup>12</sup>BRASIL. Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013. Brasília: Senado Federal. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm). Acesso em: 09 set. 2020.

<sup>13</sup>BRASIL. Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp150.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm). Acesso em: 22 set. 2020.

trabalhadores. Denota-se, ainda, outras gritantes divergências quanto a concessão de férias aos domésticos que laboram em regime de tempo parcial, bem como possibilidade de labor extra para os trabalhadores que laboram no referido regime, dentre outras inconsistências, sem que haja justificativa legal plausível para tanto, confirmando apenas as raízes escravocratas que ainda se permeiam em nosso ordenamento jurídico.

## 2. DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015

Em junho de 2015 foi então promulgada a Lei Complementar nº 150 que passou a regulamentar o trabalho doméstico, legislando especialmente sobre os direitos assegurados na Emenda Constitucional nº 72/2013.

Ressalte-se, por oportuno, que com a promulgação desta lei houve revogação expressa da Lei nº 5.858/192. Foi ainda estabelecido no art.19 desta, a aplicação subsidiária da Consolidação das Leis Trabalhistas naquilo que fosse compatível com as peculiaridades desta relação empregatícia e, ainda, a aplicação de legislações especiais, tais como, a Lei nº 605/1949 (que dispõe sobre o repouso semanal remunerado), Lei nº 4.749/1965 e Lei nº 4.090/192 (que dispõe sobre o 13º salário) e a Lei nº 7.418 (que dispõe sobre o vale-transporte), em verdadeiro diálogo entre as fontes<sup>14</sup>.

O referente texto normativo é composto de 47 artigos, os quais foram divididos em 5 capítulos, a saber: Do contrato de Trabalho Doméstico, Do Simples Doméstico, Da Legislação Previdenciária e Tributária, Do Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregados Domésticos e das Disposições Gerais.

Foi através da promulgação da Lei Complementar em comento que os direitos trabalhistas constitucionalmente

---

<sup>14</sup>CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho.3ª edição. Editora JusPodivm. 2018, p.241.

assegurados passaram a ser minuciosamente regulamentados, facilitando a sua exigência e aplicação, especialmente em relação aos direitos que embora garantidos pela Emenda Constitucional nº 72/2013, dependiam de norma suplementar, quais sejam: seguro-desemprego em caso de desemprego involuntário, obrigatoriedade do FGTS, remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, salário-família, assistência gratuita aos filhos e dependentes até 5 anos de idade em creches e pré-escolas e seguro contra acidentes do trabalho.

Ademais, foi com a promulgação da Lei Complementar nº 150/2015 que diversas controvérsias foram dirimidas, tais como: idade mínima para contratação do empregado doméstico, critérios para aferição da continuidade, possibilidade de contratação por prazo determinado e estabelecimento de prazo prescricional idêntico aos demais empregados<sup>15</sup>.

Acerca da promulgação da Lei Complementar nº 150/2015, Carlos Henrique Bezerra Leite esclarece que essa transcendeu o objetivo de simplesmente regulamentar os direitos assegurados pela EC nº 72/2013, chegando a criar, verdadeiramente, um microsistema jurídico de regulação e proteção do trabalho doméstico no Brasil<sup>16</sup>.

### 3. DAS OMISSÕES DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 E DA APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA DA CLT.

Como esclarecido em tópico anterior, a Lei Complementar nº 150/2015 estabeleceu, em seu artigo 19, a aplicação subsidiária da Consolidação das Leis Trabalhistas naquilo que for compatível com as peculiaridades desta relação empregatícia. Assim, necessário questionarmos quais direitos não previstos na referida Lei, porém disciplinados na CLT, seriam extensíveis aos

---

<sup>15</sup>CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho. 3ª edição. Editora JusPodivm. 2018, p.248.

<sup>16</sup>LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 9. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

domésticos. Ou seja, o doméstico faz *jus* à multa do art.477 da CLT? Faz *jus* a intervalos para amamentação ? E o adicional de insalubridade?

Debruçando-se sobre a temática em comento, Carlos Henrique Bezerra Leite esclarece que a Lei Complementar nº 150/2015 instituiu um microsistema de regulação do trabalho doméstico, ao permitir, em seu artigo 19, de forma expressa, a aplicação subsidiária de dispositivos legais de proteção ao empregado e, especialmente, da CLT, desde que se observem as peculiaridades do trabalho doméstico<sup>17</sup>.

Aliás, em face do quanto preconizado no art.19 da Lei Complementar nº 150/2015, Carlos Henrique Bezerra Leite chega a defender que houve a revogação tácita do art.7º da CLT, que excluía os domésticos de sua aplicação, considerando o critério cronológico e de especialidade para solução de antinomias, tendo em vista que a LC 150/2015, que é especialíssima, deve prevalecer sobre a CLT, a qual é anterior e destinada a todos os empregados<sup>18</sup>

Com efeito, nada mais justo, mormente em atenção ao princípio da igualdade, vetor máximo estabelecido na Constituição de 1988.

Assim, considerando o princípio da igualdade, previsto na Constituição de 1988, deve o legislador infraconstituinte buscar a concretização não apenas da igualdade formal, mas também a igualdade material que apenas é alcançada através da máxima Aristotélica de “tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades”<sup>19</sup>

A observação do princípio da igualdade se torna ainda mais necessária no âmbito do direito do trabalho que busca tutelar o trabalhador em condição de hipossuficiência, sendo o

---

<sup>17</sup>LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 9. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

<sup>18</sup>Ibid.

<sup>19</sup>ARISTÓTELES. Ética a Nicômaco. Trad. Pietro Nasseti. São Paulo: Martin Claret, 2004

referido ramo do direito norteador pelo princípio da proteção, o qual segundo Américo Plá Rodriguez, desdobra-se em três dimensões: *in dubio pro operário* (ou seja, diante de múltiplas interpretações de uma norma, deve-se escolher aquela que seja mais favorável ao trabalhador), *aplicação da norma mais favorável* (ou seja, havendo múltiplas normas aplicáveis, deve-se optar pela norma mais favorável ao trabalhador) e *condição mais benéfica* (não aplicação de nova norma que piore a situação do empregado)<sup>20</sup>

Neste contexto é que, grande parte da doutrina advoga pela extensão aos domésticos, tanto quanto possível, dos direitos previstos na CLT aos demais trabalhadores urbanos e rurais, mormente após a expressa previsão de aplicação subsidiária desta pelo art.19 da LC nº 150/2015. Assim, segundo Carlos Henrique Bezerra Leite deverá haver a aplicação da CLT aos domésticos desde que preenchidas três condições, quais sejam: a) haja expressa previsão pela LC nº 150/2015 de aplicação diretamente da CLT, como ocorre no caso dos arts. 10,§ 1º, e 25 da LC 150/2015; b) haja lacuna da LC nº150/2015; c) haja compatibilidade da norma da CLT a ser aplicada (2018).

Luciano Augusto de Toledo Coelho e Jordane Núbia Limberger, do mesmo modo, defendem a aplicação subsidiária da CLT, argumentando, para tanto, que dado o princípio da proteção e considerando que os domésticos seriam uma categoria historicamente discriminada e desprotegida, não seria plausível, hermeneuticamente, deixar de aplicar, com base no art.19 da CLT, tudo quanto seja compatível com o trabalho doméstico, excluindo, tão apenas, aquilo que seja absolutamente incompatível ante a própria natureza do contrato<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup>PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Princípios de direito do trabalho. Tradução de Wagner Giglio. São Paulo: Ltr, Edição da Universidade de São Paulo, 1978, p.42-43.

<sup>21</sup>COELHO, Luciano Augusto de Toledo; LIMBERGER, Jordane Núbia. Possibilidades e limites na aplicação da CLT aos domésticos após a Lei complementar 150 de 2015. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 5, n. 52, p. 33-50, jul. 2016. Disponível em:

Aliás, segundo os referidos autores, mesmo antes da edição da LC nº 150/2015, já era uma tendência jurisprudencial estender certos direitos celetistas aos domésticos ante as inúmeras lacunas nas antigas leis que regulamentavam a profissão. No entanto, os mesmos autores advertem sobre a necessidade de se observar as peculiaridades do trabalho doméstico, sendo imprescindível identificar, caso a caso, os limites de aplicação da CLT a estes, tendo em vista os elementos que diferem do contrato de emprego comum<sup>22</sup>

Quanto as referidas peculiaridades inerentes ao trabalho doméstico, necessário nos atentarmos quais seriam essas particularidades e como poderíamos identificá-las. Um exemplo evidente de direito incompatível com as especificidades do contrato de trabalho doméstico seria o direito a participação nos lucros ou resultados, previsto no inciso XI do art.7º da Constituição Federal, o qual não foi, obviamente, estendido aos profissionais do lar. Por outro lado, os direitos inerentes a um ambiente de trabalho seguro e sadio, o direito a intervalos para amamentação, o direito a multa do art.477 da CLT, dentre outros, não podem ser considerados incompatíveis com as peculiaridades do contrato de trabalho doméstico.

Aliás, merece atenção a justificativa recorrentemente utilizada para reduzir ou deixar de se estender direitos aos empregados domésticos. No caso, verifica-se que aqueles que se opõem a extensão integral dos direitos trabalhistas aos domésticos, não raramente alegam que, como os referidos empregados não contribuiriam para uma atividade lucrativa, seria inviável a concessão equitativa de direitos. No entanto, parecem esquecer, estes opositores, que a Consolidação das Leis Trabalhistas estendeu aos empregados de instituições de beneficência, associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos os mesmos

---

[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95374/2016\\_rev\\_trt09\\_v005\\_n052.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95374/2016_rev_trt09_v005_n052.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 29 set. 2020.

<sup>22</sup>Ibid.

direitos concedidos aos demais empregados, muito embora estes também não contribuam para qualquer atividade lucrativa e muito embora estes empregadores sejam mantidos, em regra, através de doações, o que lhes reduz, significativamente, a sua capacidade econômica.

É neste contexto que zeladores de condomínio, de igrejas e outras entidades sem fins lucrativos, a título de exemplo, usufruem integralmente dos direitos concedidos a todos empregados urbanos e rurais, não havendo, portanto, qualquer justificativa plausível para não se equiparar tais direitos aos domésticos, sobretudo, considerando-se que muitas vezes estes empregados são contratados e remunerados, ainda que indiretamente, pelo mesmo empregador, como seria o caso de um empregador doméstico que usufrui do trabalho do operário do lar e, ao mesmo tempo, usufrui, bem como remunera, o zelador do condomínio em que reside. Assim, qual seria a justificativa plausível para tratar tais empregados de formas jurídicas distintas?

Acerca da temática, Berwanger explica que a não extensão integral de direitos aos domésticos está muito mais relacionada a questão cultural, em si, do que a questão econômica. “Mas, questiona-se: é apenas uma questão econômica? Ou é também uma questão cultural? Ou seja, quem defende a manutenção das diferenças, a impossibilidade de adequação, realmente o faz por acreditar que economicamente não será viável manter o contrato de trabalho doméstico, ou crê que essa atividade deve continuar sendo exercida, na forma serviçal, com dedicação incondicional ao patrão”<sup>23</sup>.

O mesmo pesquisador esclarece que, contra o argumento de que o aumento dos direitos dos domésticos acarretaria expressivo aumento de custos e, em consequência, geraria desemprego

---

<sup>23</sup>BERWANGER, Jane. A mudança cultural em torno da profissão de doméstico e a necessidade de política de cidadania específica para uma população vulnerável. *Revista de Direito e Justiça - Reflexões sociojurídicas*. Volume 14. Número 23. 2014, p.45-64. Disponível em: [http://srvapp2s.santoangelo.uri.br/seer/index.php/direito\\_e\\_justica/article/view/1519](http://srvapp2s.santoangelo.uri.br/seer/index.php/direito_e_justica/article/view/1519).

em massa, os dados provariam em sentido contrário. No caso, os dados tem demonstrado que a redução dos trabalhadores domésticos tem decorrido não em face de despedida por iniciativa do empregador, mas mudança de atividade profissional, por vontade do empregado doméstico<sup>24</sup>.

Assim, é de se concluir que, pautado em uma mentalidade cultural escravocrata, a qual utilizava como subterfúgio para alicerçar a não equiparação dos direitos domésticos a excessiva carga financeira, é que o Constituinte de 1988, contrariando os princípios basilares de igualdade e não discriminação, manteve as assimetrias jurídicas entre os direitos concedidos aos domésticos e os direitos concedidos aos demais empregados assalariados.

Felizmente, a Lei Complementar nº 150/2015 buscou reduzir essas assimetrias e divergências, determinando, expressamente, a aplicação subsidiária da CLT, de sorte que todos os direitos previstos na Consolidação deverão ser estendidos aos domésticos, salvo disposição constitucional em contrário e salvo absoluta incompatibilidade com as especificidades do contrato de trabalho doméstico, dentre as quais não se mostra cabível alegações pautadas em questões econômicas.

#### 4. DAS NORMAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE.

Segundo o art.7º da Constituição Federal, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 72 de 2013, são assegurados aos trabalhadores domésticos a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (XXII) além do seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (XXVIII). Ademais, segundo o art. 225 da Constituição, todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, no qual se insere, inclusive, um

---

<sup>24</sup>Ibid.

meio ambiente laboral saudável, sendo ônus de toda coletividade, o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Analisando a Lei Complementar nº 150/2015, todavia, denota-se que não houve expressa regulamentação destes direitos aos domésticos, tendo a referida lei, através do seu artigo 37, se limitado a alterar o § 1º do art. 18 e o art. 19 da Lei 8.213/1991, a fim de incluir os domésticos dentre os beneficiários do auxílio-acidente, bem como os incluindo entre as possíveis vítimas de acidente de trabalho.

Neste contexto, diante da escassa regulamentação acerca do meio ambiente de trabalho do empregado doméstico, nascem as seguintes dúvidas: de quem seria o dever de zelar pelo meio ambiente de trabalho? Quais seriam as NRS aplicadas aos empregados domésticos? Como proceder quanto à realização de exames médicos? No caso de acidente de trabalho, quais seriam os efeitos jurídicos? Seria possível estender a previsão celetista do adicional de periculosidade e adicional de insalubridade aos domésticos?

Passemos a analisar.

A CLT traz em seu capítulo V uma série de medidas regulamentando a segurança e a medicina do trabalho, sendo que, de acordo com o artigo 19 da LC nº 150/2015, deve-se aplicar, subsidiariamente, aos empregados domésticos as suas normas, respeitando as peculiaridades destes contratos. No caso, existem algumas normas de medicina e segurança do trabalho que são, evidentemente, incompatíveis com o labor doméstico, como é o caso da constituição de CIPA, ao passo que outras são perfeitamente compatíveis com este.

Neste sentido, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto defendem, a título de exemplo, que seria ônus dos empregadores, por sua conta e responsabilidade, a realização dos exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, segundo os ditames previstos no art. 168, *caput*

da CLT25.

Com efeito, considerando a subsidiariedade da aplicação de normas celetistas e em atenção ao princípio da proteção, bem como sendo obrigação do empregador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, outro não poderia ser o entendimento. Ainda, em atenção ao dever de zelar por um ambiente de trabalho sadio e seguro, entendemos ser obrigação do empregador doméstico a concessão de equipamentos de proteção adequado aos riscos e em perfeito estado de conservação e funcionamento, nos termos do art. 166 da CLT.

Neste sentido defende o Desembargador Georgenor de Souza Franco: “Independentemente dessas normas, que devem ser aplicadas no trabalho doméstico observando suas peculiaridades, há que haver grande cautela com o uso de desinfetantes, de gás, de inflamáveis em geral, de escadas, de locais com degraus e rampas. Por isso, poderá ser recomendável que o empregador doméstico forneça equipamentos de proteção individual ao seu empregado: botas, luvas, máscaras, capacete, óculos de proteção. Não é de afastar a hipótese de extintor de incêndio nas residências brasileiras. Ademais, sugerível indicar onde existam degraus ou rampas na residência. O aparente exagero dessas medidas poderá revelar-se eficaz no futuro”<sup>26</sup>.

Luciano Augusto de Toledo Coelho e Jordane Núbia Limberger, todavia, se mostram mais cautelosos quanto a aplicação das normas de saúde e segurança aos empregados domésticos, pontuando ser imprescindível a identificação dos limites de aplicação ao contrato de emprego doméstico, de direitos não

---

<sup>25</sup>CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Direito do Trabalho. 9ª Edição: Editora Atlas Ltda, 2019.

<sup>26</sup>FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. A Emenda Constitucional nº 72/2013 e o Futuro do Trabalho doméstico. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: Vol.2, n.17,2013, p.18. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/96986/2013\\_franco\\_filho\\_georgenor\\_ec72\\_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/96986/2013_franco_filho_georgenor_ec72_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 07 dez. 2020.

previstos especificamente na Lei Complementar, como as normas relativas à medicina e segurança do trabalho, especialmente quanto ao cumprimento de normas regulamentadoras ou pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade<sup>27</sup>.

Quanto a aplicação das referidas NRs, previstas na portaria 3.214/78, advogam os autores que seria desarrazoado exigir-se dos empregadores domésticos, o cumprimento destas, considerando a complexidade e a especificidade destas normas, as quais, dificilmente, poderiam ser cumpridas por uma família. Ressaltam, todavia, os doutrinadores, que a ausência de obrigação de cumprimento destas normas não isenta o empregador doméstico da responsabilidade civil decorrente da exposição do seu empregado a riscos ligados a saúde e segurança<sup>28</sup>.

Quanto a responsabilização por acidentes ou doenças ocupacionais, o doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite, perflha semelhante entendimento. No caso, defende o autor que sendo o empregado doméstico acometido de doença ocupacional ou sendo vítima de acidente de trabalho, será civilmente responsável o seu empregador pelos danos causados. Para defender esta tese, esclarece que segundo a Lei Complementar nº 150/2015, as normas celetistas são aplicáveis subsidiariamente aos empregados domésticos, salvo flagrante incompatibilidade, o que não seria o caso em vertente. Ademais, esclareceu que a Lei 150/2015 alterou o § 1º do art. 18 e o art. 19 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, passando a incluir o doméstico como beneficiário de auxílio-acidente, razão pela qual entende que as normas supracitadas regularam, ainda que por via transversa, o direito dos

---

<sup>27</sup>COELHO, Luciano Augusto de Toledo; LIMBERGER, Jordane Núbia. Possibilidades e limites na aplicação da CLT aos domésticos após a Lei complementar 150 de 2015. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 5, n. 52, p. 33-50, jul. 2016,p.48. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95374/2016\\_rev\\_trt09\\_v005\\_n052.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95374/2016_rev_trt09_v005_n052.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 29 set. 2020

<sup>28</sup>Ibid.

trabalhadores a integridade física e psíquica<sup>29</sup>.

Acerca da responsabilidade do empregador doméstico, a jurisprudência dos Tribunais Regionais perfilha o mesmo entendimento dos doutrinadores acima mencionados, qual seja, a possibilidade de responsabilização civil do empregador, pela inobservância do regramento mínimo de proteção da saúde e segurança no trabalho. Neste sentido, inclusive, se manifestou o Tribunal Regional da 4ª Região.

“EMPREGADA DOMÉSTICA. QUEDA. FRATURA EM PUNHO DIREITO. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. ELIMINAÇÃO DOS RISCOS. TEORIA ENFOQUE DE DIREITOS HUMANOS. VIOLAÇÃO À NORMATIVA DE DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. CABIMENTO.1. A teoria do enfoque de Direitos humanos aplicada ao Direito do Trabalho representa novo paradigma hermenêutico que propõe interpretação e aplicação do Direito do Trabalho orientada por uma visão humanística, na qual os direitos sociais são enxergados como direitos humanos, com vistas à sua efetividade, destacando o valor social do trabalho e o trabalhador enquanto ser humano nas relações de trabalho.2.Trabalhadora que na prestação de serviços domésticos, sofreu queda e fraturou o punho direito.3. Responsabilização subjetiva da empregadora cabível, pela inobservância do regramento mínimo de proteção da saúde e segurança no trabalho, restando inegavelmente presentes os requisitos caracterizadores da responsabilidade civil: ilicitude do ato (atividade com risco de lesionamento), a existência de dano (lesão à integridade física da trabalhadora) e o nexo de causalidade entre o labor e o dano causado.4. Indenização por danos morais e materiais plenamente cabíveis”<sup>30</sup>.

Quanto a eventual posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho acerca da matéria em comento, não foram

---

<sup>29</sup>LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 9. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

<sup>30</sup>BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Recurso Ordinário nº: 0020322242018504040. Acidente de Trabalho. Empregada Doméstica. [...]. Data de julgamento: 11/10/2019. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/768211912/rot-203222420185040406?ref=serp>. Acesso em: 24 set. 2020.

localizados julgados pertinentes. Saliente-se que, devido aos onerosos custos relacionados a interposição de recursos para as instâncias superiores, e considerando o laço afetivo que muitas vezes se forma entre empregado e empregador doméstico, se verifica um baixo contingenciamento de reclamações trabalhistas, e um percentual ainda menor de demandas vinculadas a este setor profissional que sejam submetidas a apreciação do Tribunal Superior do Trabalho.

Ainda, na análise da proteção da saúde e segurança no trabalho, importante questionamento se faz quanto a aplicabilidade do adicional de insalubridade e periculosidade aos empregados domésticos.

No caso, considerando que enfermeiros e técnicos de enfermagem podem ser considerados domésticos, importante crítica há de se fazer quanto a ausência de previsão constitucional de pagamento do adicional de insalubridade e periculosidade para estes empregados, tendo em vista que aos demais empregados da categoria (profissionais da saúde) é, devidamente assegurado o referido adicional caso laborem em contato com pacientes com doenças infectocontagiosas.

Com efeito. Se o empregado doméstico, técnico de enfermagem, labora em domicílio cuidando de paciente portador de tuberculose ou HIV, a título de exemplo, não faria ele jus a este adicional? Entendimento em contrário, feriria gravemente o princípio da isonomia, alicerce da Constituição Federal. O mesmo ocorreria com o adicional de periculosidade, tendo em vista que empregados domésticos, como seguranças particulares, a título de exemplo, estariam igualmente expostos a roubos ou outras espécies de violência física, sendo razoável, portanto, a extensão deste direito aos domésticos.

Como já suscitado em linhas anteriores, infelizmente, a EC 72/2013 não estendeu aos domésticos os referidos adicionais, tendo a LC 150/2015, por uma questão de hierarquia das normas, mantendo-se igualmente omissa quanto ao referido

direito.

No entanto, mesmo diante da omissão constitucional e infraconstitucional, há doutrinadores que ainda defendem a aplicabilidade das normas inerentes a insalubridade e periculosidade aos domésticos. A título de exemplo, Luciano Augusto de Toledo Coelho e Jordane Núbia Limberger defendem a possibilidade de aplicação dos referidos adicionais aos empregados domésticos, em casos específicos e extremos: “Do ponto de vista dos adicionais de insalubridade e periculosidade, previstos no art. 195 da CLT, uma vez que o legislador constitucional não estendeu expressamente, mas há previsão na CLT, em tese não é impensável, em casos específicos e extremos, a possibilidade de aplicação ao empregado doméstico”<sup>31</sup>.

Porém, infelizmente, este não é o entendimento de grande parte da doutrina e da jurisprudência.

Sônia Mascaro Nascimento, por exemplo, esclarece que embora seja controvertida a matéria, dada a omissão da Lei nº 150/2015 e embora haja quem defenda a aplicação subsidiária da CLT no tocante ao adicional de insalubridade, com fulcro no art.19 da Lei das domésticas e ainda em atenção ao princípio do *in dubio pro operário*, *este não é o seu entendimento. No caso, a referida autora entende “que embora o dispositivo da LC nº 150/2015 trate da aplicação subsidiária da CLT, este não deve se sobrepor ao texto Constitucional, que é intencionalmente s-lente nesse sentido”*<sup>32</sup>.

---

<sup>31</sup>COELHO, Luciano Augusto de Toledo; LIMBERGER, Jordane Núbia. Possibilidades e limites na aplicação da CLT aos domésticos após a Lei complementar 150 de 2015. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 5, n. 52, p. 33-50, jul. 2016,p.48. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95374/2016\\_rev\\_trt09\\_v005\\_n052.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95374/2016_rev_trt09_v005_n052.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 29 set. 2020

<sup>32</sup>NASCIMENTO. Sônia Mascaro. Empregados domésticos possuem direito a adicional de insalubridade? Jota info. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/empregados-domesticos-insalubridade-10052019>. Acesso em: 01 out. 2020.

*Assim, entende a autora que o silêncio do legislador constituinte, ao não estender aos domésticos o direito ao adicional de insalubridade e periculosidade, mesmo após a edição da EC nº 72/2013, foi proposital, não sendo possível ao legislador infraconstituinte estender este direito. Neste sentido tem se manifestado grande parte da jurisprudência pátria: “EMPREGADA DOMÉSTICA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. A EC 72/2013, que estendeu inúmeros direitos aos empregados domésticos, não contém previsão de pagamento de adicional de insalubridade para a categoria”<sup>33</sup>.*

Quanto a eventual posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho acerca da matéria em comento, não foram localizados julgados pertinentes.

Com efeito, considerando que a Constituição, mesmo após a promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013, não estendeu aos domésticos os adicionais de insalubridade e periculosidade, não haveria como o legislador infraconstituinte se sobrepor ao texto Constitucional. Registre-se, todavia, que a posição adotada pelo legislador constituinte retrata um ordenamento jurídico omissivo e desigual, preterindo, de forma injustificada, a classe doméstica, uma categoria historicamente discriminada e desprotegida, sem qualquer justificativa plausível, considerando que os empregados domésticos também podem estar sujeitos à exposição de agentes insalubres e perigosos, como seria o caso de seguranças e enfermeiros.

Ademais, é evidente que os adicionais de insalubridade e periculosidade não se mostram incompatíveis com o trabalho doméstico, sobretudo se considerarmos os domésticos que são também profissionais da saúde ou agentes de segurança. No caso,

---

<sup>33</sup>BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Recurso Ordinário nº: 00215379520145040011. Empregada doméstica. Adicional de Insalubridade. 5ª Turma. Data do julgamento: 09/12/2016. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/431077256/recurso-ordinario-ro-215379520145040011#:~:text=A%20EC%2072%2F2013%2C%20que,de%20insalubridade%20para%20a%20categoria>. Acesso em: 09 dez. 2020.

se estes profissionais laborassem em favor de uma pessoa jurídica, como um hospital ou um condomínio residencial, respectivamente, fariam jus aos adicionais de insalubridade e periculosidade, não sendo razoável que, laborando em favor de um empregador doméstico, mesmo expostos aos perigos inerentes ao exercício de tais funções, não fizessem jus aos referidos adicionais.

Aliás, a própria Convenção da OIT nº 189, já ratificada pelo Brasil, estabelece o direito do trabalhador doméstico a um ambiente de trabalho seguro e saudável, sendo obrigação dos membros ratificadores a adoção de medidas eficazes, com devida atenção às características específicas do trabalho doméstico, a fim de assegurar a segurança e saúde no trabalho. Assim, muito embora a monetização dos riscos e danos à saúde não seja a medida mais adequada, se mostra a medida mais justa, eis que busca reparar o trabalhador por tal exposição, através de uma contrapartida pecuniária.

## 5.DA MULTA DO ART.477 DA CLT

Questão menos controversa, porém ainda não totalmente pacífica, cinge-se a aplicação da multa do art.477 da CLT aos domésticos. Neste caso, concordamos com Henrique Correia que entende pela aplicabilidade da referida multa considerando a lacuna existente na LC 150/2015 e tendo em vista a compatibilidade da norma a ser aplicada: “Por sua vez, o prazo para pagamento das verbas rescisórias, previsto no art.477, §6º, CLT e a multa em decorrência de seu descumprimento são compatíveis com as peculiaridades da relação de trabalho doméstico, pois asseguram o recebimento em período razoável após o término do contrato, da mesma forma que os demais empregados”<sup>34</sup>.

Luciano Augusto de Toledo Coelho e Jordane Núbia

---

<sup>34</sup>CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho.3ª edição. Editora JusPodivm. 2018, p.274.

Limberger advogam no mesmo sentido de aplicação subsidiária da CLT aos domésticos a fim de se aplicar a estes contratos a multa prevista no art.477 da CLT. Segundo estes doutrinadores, a aplicação subsidiária da CLT deve sempre se pautar no princípio da proteção, em seu viés de aplicação da condição mais favorável e da norma mais benéfica, a fim de se emprestar à aplicação da lei protetiva em sua máxima efetividade. Neste sentido, entendem que tendo a Lei Complementar nº 150/2015 sido omissa quanto a aplicação de penalidade ao empregador que deixe de quitar a rescisão do empregado doméstico, é aplicável subsidiariamente a multa celetista <sup>35</sup>.

Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto, por sua vez, são enfáticos ao declarar que a partir da LC 150/2015 a penalidade do art.477 da CLT passou a ser aplicável ao trabalhador doméstico, considerando que a CLT é aplicável de forma subsidiária <sup>36</sup>.

Do mesmo modo pontua Carlos Henrique Bezerra Leite: “Por força do art. 19 da LC 150/2015, aplica-se o art. 477 e seus parágrafos da CLT, inclusive as multas ali previstas, nas hipóteses de extinção do contrato de trabalho doméstico”<sup>37</sup>.

Neste sentido tem se posicionado grande parte dos Tribunais Regionais do Trabalho, os quais, inclusive, antes mesmo da promulgação da LC 150/2015 já entendiam ser aplicável a referida multa aos domésticos. Vejamos:

“MULTA DO ART.477 DA CLT. EXTENSÃO AO TRABALHADOR DOMÉSTICO. Em razão de pagamento fora do

---

<sup>35</sup>COELHO, Luciano Augusto de Toledo; LIMBERGER, Jordane Núbia. Possibilidades e limites na aplicação da CLT aos domésticos após a Lei complementar 150 de 2015. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 5, n. 52, p. 33-50, jul. 2016. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95374/2016\\_rev\\_trt09\\_v005\\_n052.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95374/2016_rev_trt09_v005_n052.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 29 set. 2020.

<sup>36</sup>CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Direito do Trabalho. 9ª Edição: Editora Atlas Ltda, 2019.

<sup>37</sup>LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 9. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

prazo estabelecido pelo caput do art.477 da CLT, tendo sido reconhecido que as verbas rescisórias não foram quitadas oportunamente, devida a multa do §8º, do citado dispositivo legal. O fato de se tratar de empregado doméstico não resulta em entender-se que inexistia prazo hábil para pagamento rescisório”<sup>38</sup>

Com efeito, a ausência de norma expressa na lei dos domésticos acerca do prazo para o pagamento das verbas rescisórias não poderia resultar no entendimento de que inexistiria prazo hábil para pagamento rescisório, deixando ao alvedrio do empregador a escolha da data para quitar as verbas resilitórias. Ademais, considerando que a Lei Complementar nº 150/2015 estabelece, expressamente, a aplicação subsidiária da CLT, resta evidenciada a aplicabilidade das multas dos arts.467 e 477 da CLT aos domésticos.

Infortunadamente, este não foi o entendimento da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em recente julgado em outubro de 2020, no qual negou ao empregado doméstico a percepção das multas dos arts. 467 e 477 da CLT, mediante uma interpretação restritiva da norma celetista, em completa dissonância com o princípio da igualdade e da proteção, bem como deixando de observar o quanto estatuído no art.19 da LC 150/2015:

“(…) Sobre o tema, esta Corte Superior tem firme jurisprudência no sentido de que as multas nos arts.467 e 477 da CLT são inaplicáveis ao empregado doméstico em face da restrição prevista no art.7º, “a”, da CLT e do disposto no art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal. Nesse sentido, cito os seguintes julgados: (...) Assim, o TRT, ao concluir que as multas previstas nos artigos 467 e 477 da CLT são inaplicáveis ao empregador doméstico, decidiu de acordo com o entendimento pacificado no âmbito das Turmas desta Corte Superior. Encontrando-

---

<sup>38</sup>BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (17ª Região). Recurso Ordinário nº: 0001295-70.2014.5.17.0006. Multa do art.477 da CLT. Extensão ao trabalhador doméstico. Relator: Gerson Fernando da Sylveira Novais . Data da publicação: 20/10/2015. Disponível em:<https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/414904757/recurso-ordinario-trabalhista-ro-12957020145170006?ref=serp> Acesso em: 24 set. 2020.

se, pois, a decisão agravada em conformidade com a jurisprudência consolidada deste Tribunal Superior do Trabalho, não se configura a transcendência política”<sup>39</sup>

O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, *data venia*, apenas reforça a desvalorização e marginalização dos empregados domésticos, além de violar o princípio da igualdade e da proteção.

Esclareça-se, no entanto, que por se tratar de alteração legislativa recente, considerando que a promulgação da Lei Complementar nº 150 ocorreu apenas há cinco anos atrás, a matéria não se encontra exaustivamente analisada pelo Tribunal Superior do Trabalho, havendo julgados, inclusive, que demonstram a possibilidade de aplicação da multa do art.477 da CLT aos contratos firmados após a referida lei. Neste sentido o julgado em comento:

“MULTA DO ART.477 DA CLT. VÍNCULO DE EMPREGO ANTERIOR À EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013. 2.1.Entendimento pessoal da relatora de que não há como conferir efetividade aos direitos do trabalhador doméstico sem as correspondentes medidas persuasivas, como as penalidades em questão, que tem por finalidade desestimular o descumprimento da lei. 2.2- Todavia, em homenagem ao caráter uniformizador da jurisprudência desta Corte, é necessário curvar-me ao entendimento predominante de que é inaplicável ao trabalhador doméstico a multa prevista no art.477, § 8º, da CLT, para os contratos encerrados anteriormente à LC nº 150/2015, quando a CLT passou a ter aplicação subsidiária às relações domésticas de trabalho. No caso, o contrato de trabalho foi extinto em 2012. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.(...)”<sup>40</sup>.

---

<sup>39</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1003236820185010021. Relator: Douglas Alencar Rodrigues.5ª Turma. Data de Publicação: 08/10/2020. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/942883443/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-1003236820185010021/inteiro-teor-942883614>. Acesso em: 07 dez.2020.

<sup>40</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Recurso de Revista-13442720125150010.Relator: Delaíde Miranda Arantes.2ª Turma. Data de Julgamento: 11/09/2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/756680544/recurso-de-revista-rr-13442720125150010/inteiro-teor-756681242>.

Assim, podemos concluir que a eventual inaplicabilidade da multa dos arts. 467 e 477 da CLT aos empregados domésticos, mesmo após a promulgação da Lei nº 150/2015, além de ofender diversos princípios basilares do Direito do Trabalho, deixaria de conferir a efetividade aos direitos do trabalhador doméstico, considerando que sem as medidas persuasivas correspondentes, o pagamento das verbas rescisórias do empregado, verbas essas de caráter salarial, ficariam ao alvedrio do empregador que tardaria no pagamento de parcelas tão essenciais ao trabalhador, razão pela qual defendemos a aplicabilidade das multas em comento aos domésticos.

## 6. DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER. DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE.

A CLT, em seu capítulo III, traz um conjunto de normas de proteção do trabalho da mulher, dentre estas normas ligadas a duração e condições de trabalho, períodos de descanso, e proteção à maternidade. Já a Lei Complementar nº 150/2015, embora busque regulamentar o trabalho doméstico, labor este exercido majoritariamente por mulheres, limitou-se a garantir a empregada gestante uma licença-maternidade de 120 dias, o que já estava previsto na Constituição Federal em seu artigo 7º, e garantir a estabilidade provisória em decorrência da gravidez.

É, portanto, omissa, a Lei Complementar nº 150/2015, quanto uma série de direitos da mulher, sobretudo da mulher-mãe, tais como direito a intervalos para amamentação, afastamento de atividades insalubres durante a gravidez, transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, licença de duas semanas em caso de aborto não criminoso, dentre outros.

Quanto a Constituição, mais uma vez identificamos um posicionamento omissivo e desigual do constituinte que, mesmo após a edição da Emenda Constitucional nº 72/2013 não

estendeu aos domésticos a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos (art. 7º, XX), nos termos da lei.

Todavia, esta omissão não nos leva ao entendimento de que as normas celetistas de proteção a mulher não seriam aplicáveis às domésticas, eis que estas buscam assegurar melhores condições de trabalho às empregadas, objeto diverso do inciso XX do art. 7º da CF, que busca tutelar o incentivo ao mercado de trabalho da mulher.

Assim, considerando o princípio da proteção, que norteia o direito do trabalho, bem como considerando que nenhuma das previsões celetistas se mostram incompatíveis com as peculiaridades do trabalho doméstico, defendemos pela aplicação subsidiária destas normas aos contratos de trabalho dos domésticos.

Aliás, acerca da proteção do trabalho da mulher e da proteção à maternidade, a Convenção da OIT nº 189, já ratificada pelo Brasil, aponta, em suas considerações iniciais, sobre a importância das trabalhadoras domésticas para a economia global, ao passo que adverte que o referido trabalho continua sendo subvalorizado e sendo executado, principalmente, por mulheres e meninas, muitas das quais migrantes ou membros de comunidades desfavorecidas, e, portanto, particularmente vulneráveis à discriminação em relação às condições de emprego e trabalho, bem como outros abusos de direitos humanos <sup>41</sup>.

Ainda, de acordo com o artigo 14 da mencionada Convenção, é obrigação de todo Membro adotar medidas apropriadas, com a devida atenção às características específicas do trabalho doméstico, atuando em conformidade com a legislação e

---

<sup>41</sup>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção e Recomendação sobre o Trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos. Notas produzidas pelo escritório da OIT no Brasil sobre a discussão do trabalho doméstico nas Conferências Internacionais do Trabalho de 2010 e 2011, realizadas no âmbito do projeto “Gender equality within the world of work”. Disponível em: [http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2017/05/convecao\\_189.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2017/05/convecao_189.pdf). Acesso em: 20 ago. 2020.



ao ajuizamento de reclamações trabalhistas, e considerando o laço afetivo que muitas vezes se forma entre empregado e empregador doméstico, se verifica um baixo contingenciamento de ações envolvendo este setor profissional, e um percentual ainda menor de demandas vinculadas submetidas a apreciação do Tribunal Superior do Trabalho.

## 7. CONCLUSÃO

Ao longo deste trabalho foi possível observar que os empregados domésticos têm recebido um tratamento jurídico e social desigual em comparação aos demais empregados urbanos e rurais.

Em 2015, todavia, após intensa luta da classe doméstica, foi promulgada a Lei Complementar nº 150/2015, a mais recente norma regulamentadora do trabalho doméstico em vigência no Brasil, a qual além de regulamentar os direitos de eficácia contida prevista na Emenda Constitucional nº 72/2013, criou um microssistema jurídico de regulação e proteção do trabalho doméstico.

A edição desta Lei Complementar, embora tenha significado um avanço legislativo, não contemplou os domésticos com uma gama de direitos que são concedidos aos demais trabalhadores urbanos e rurais. Porém, a Lei Complementar em comento trouxe expressa previsão de aplicação subsidiária da CLT, salvo absoluta incompatibilidade com as especificidades do contrato de trabalho doméstico.

Assim, diante de expressa previsão de aplicação subsidiária da CLT aos domésticos, e ainda, em atenção ao princípio da igualdade e da proteção, vetores do Direito do Trabalho, concluimos que todos os direitos celetistas devem ser estendidos a estes, especialmente as normas de saúde e segurança, proteção à mulher e a maternidade, adicional de transferência, multa do art.477 da CLT, adicional de insalubridade e periculosidade

dentre outros, salvo expressão constitucional em contrário ou impossibilidade dada as particularidades desta espécie de emprego, dentre as quais não se mostra cabível alegações pautadas em questões econômicas.



## REFERÊNCIAS

- ALVES, Pedro. Caso Miguel: família de menino que morreu ao cair de prédio pede indenização de quase R\$1 milhão a Sari Corte Real. G1, 24/08/2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/pe/pernambuco/noticia/2020/08/24/caso-miguel-familia-de-menino-que-caiu-de-predio-pede-indenizacao-de-quase-r-1-milhao-a-sari-corte-real.ghml>. Acesso em: 06 set. 2020.
- ARISTÓTELES. *Ética a Nicômaco*. Trad. Pietro Nasseti. São Paulo: Martin Claret, 2004
- BERWANGER, Jane. A mudança cultural em torno da profissão de doméstico e a necessidade de política de cidadania específica para uma população vulnerável. *Revista de Direito e Justiça - Reflexões sociojurídicas*. Volume 14. Número 23. 2014. Disponível em: [http://srvapp2s.santoangelo.uri.br/seer/index.php/direito\\_e\\_justica/article/view/1519](http://srvapp2s.santoangelo.uri.br/seer/index.php/direito_e_justica/article/view/1519). Acesso em: 09 set. 2020.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 09 set. 2020.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941. Dispõe sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decllei/1940-1949/decreto-lei-3078-27->

fevereiro-1941-413020-publicacaooriginal-1-pe.html.

Acesso em: 23 set. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Senado Federal. 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: 09 set. 2020.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013. Brasília: Senado Federal. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm). Acesso em: 09 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 5.850, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/15859.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15859.htm). Acesso em: 04 dez. 2020.

BRASIL. Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp150.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm). Acesso em: 22 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Recurso Ordinário nº: 00215379520145040011. Empregada doméstica. Adicional de Insalubridade. 5ª Turma. Data do julgamento: 09/12/2016. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/431077256/recurso-ordinario-ro-215379520145040011#:~:text=A%20EC%2072%2F2013%2C%20que,de%20insalubridade%20para%20a%20categoria>. Acesso em: 09 dez. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Recurso Ordinário nº: 0020322242018504040. Acidente de Trabalho. Empregada Doméstica. [...]. Data de julgamento: 11/10/2019. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/768211912/rot-20322242018504040?ref=serp>. Acesso em: 24 set.

2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (17ª Região). Recurso Ordinário nº: 0001295-70.2014.5.17.0006. Multa do art.477 da CLT. Extensão ao trabalhador doméstico. Relator: Gerson Fernando da Sylveira Novais . Data da publicação: 20/10/2015. Disponível em:<https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/414904757/recurso-ordinario-trabalhista-ro-12957020145170006?ref=serp>

Acesso em: 24 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). Recurso Ordinário nº: 10004237720195020718 SP. Empregado doméstico. Multa dos artigos 467 e 477 da CLT. 3ª Turma. Relator: Liane Martins Casarin. Data da Publicação: 10/09/2019. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/782534279/10004237720195020718-sp?ref=serp>.

Acesso em: 24 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1003236820185010021. Relator: Douglas Alencar Rodrigues.5ª Turma. Data de Publicação: 08/10/2020. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/942883443/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-1003236820185010021/inteiro-teor-942883614>. Acesso em: 07 dez.2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Recurso de Revista-13442720125150010.Relator: Delaíde Miranda Arantes.2ª Turma. Data de Julgamento: 11/09/2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/756680544/recurso-de-revista-rr-13442720125150010/inteiro-teor-756681242>. Acesso em: 07 dez. 2020.

CASAGRANDE, Cássio. Trabalho doméstico e discriminação. Boletim CEDES, Rio de Janeiro, set. 2008, p. 21-26.

- Disponível em: <<http://www.cedes.iuperj.br>>. Acesso em: 02 jan. 2020.
- CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Direito do Trabalho. 9ª Edição: Editora Atlas Ltda, 2019.
- COELHO, Luciano Augusto de Toledo; LIMBERGER, Jordane Núbia. Possibilidades e limites na aplicação da CLT aos domésticos após a Lei complementar 150 de 2015. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 5, n. 52, p. 33-50, jul. 2016. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95374/2016\\_rev\\_trt09\\_v005\\_n052.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95374/2016_rev_trt09_v005_n052.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 29 set. 2020.
- CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho. 3ª edição. Editora JusPodivm. 2018.
- FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. A Emenda Constitucional nº 72/2013 e o Futuro do Trabalho doméstico. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: Vol.2, n.17 (abril2013). Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/96986/2013\\_franco\\_filho\\_georgenor\\_ec72\\_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/96986/2013_franco_filho_georgenor_ec72_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 07 dez. 2020.
- FERRAZ, Fernando Bastos. RANGEL, Helano Márcio Vieira. A discriminação sociojurídica ao emprego doméstico na sociedade brasileira contemporânea: uma projeção do passado colonial. Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI, Fortaleza - CE, 2010, p. 8633-8657. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3832.pdf>. Acesso em: 21 set. 2020.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 9. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.
- MEIRELES, Edilton. A constituição do trabalho. O trabalho nas

- Constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal. São Paulo: LTr, 2018.
- NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Empregados domésticos possuem direito a adicional de insalubridade? Jota info. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/empregados-domesticos-insalubridade-10052019>. Acesso em: 01 out. 2020.
- NORMANDO, Cláudia Cavalcante. Trabalho doméstico: valores jurídicos e dignidade humana. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 2005.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção e Recomendação sobre o Trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos. Notas produzidas pelo escritório da OIT no Brasil sobre a discussão do trabalho doméstico nas Conferências Internacionais do Trabalho de 2010 e 2011, realizadas no âmbito do projeto “*Gender equality within the world of work*”. Disponível em: [http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2017/05/convencao\\_189.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2017/05/convencao_189.pdf). Acesso em: 20 ago. 2020.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Trabalho doméstico. Fatos e número. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-domestico/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 22 set. 2020.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. Direito do Trabalho Doméstico. São Paulo: LTr Editora, 2006.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Princípios de direito do trabalho. Tradução de Wagner Giglio. São Paulo: Ltr, Edição da Universidade de São Paulo, 1978, p.42-43.
- RABELO, Janaína da Silva. Implicações jurídicas do trabalho doméstico no Brasil. Dissertação (Mestrado em Direito)-Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2015. Disponível em:

<http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/23305>.  
Acesso em: 03 set. 2020.