



UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTIFICO

**EMPREGADOS DOMÉSTICOS: AS PRINCIPAIS INOVAÇÕES NORMATIVAS DA
LEI COMPLEMENTAR 150/2015**

Lays do Amorim Santos
Marcos Alexandre Costa de Souza Póvoas

Aracaju
2015

LAYS DO AMORIM SANTOS

**EMPREGADOS DOMÉSTICOS: AS PRINCIPAIS INOVAÇÕES NORMATIVAS DA
LEI COMPLEMENTAR 150/2015**

Trabalho de conclusão do curso - Artigo Científico, apresentado ao Curso de Direito da Universidade Tiradentes - UNIT, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovado em __/__/__

Banca examinadora

**Professor Orientador
Universidade Tiradentes**

**Professor Examinador
Universidade Tiradentes**

**Professor Examinador
Universidade Tiradentes**

EMPREGADOS DOMÉSTICOS: AS INOVAÇÕES NORMATIVAS DA LEI COMPLEMENTAR 150/2015

LAYS DO AMORIM SANTOS¹

RESUMO

O presente artigo tem como propósito uma análise detalhada dos direitos regulamentados pela Lei Complementar nº 150/2015. No desenvolver da obra, dá-se enfoque a evolução história do trabalho doméstico e a busca da efetivação do princípio da igualdade de direitos entre os empregados domésticos e os demais. Ainda, foi exposto a nova concepção do conceito de empregado doméstico e os requisitos necessários para configuração do mesmo e, por fim, esmiúça-se os benefícios garantidos pela legislação em comento.

Palavras-Chaves: Empregado Doméstico. Lei Complementar nº 150. Inovações Normativas.

1 INTRODUÇÃO

Segundo o Art. 1º da Lei Complementar nº 150/2015, empregado doméstico é 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.

Para o reconhecimento do vínculo empregatício doméstico, é imprescindível a cumulatividade de alguns requisitos específicos, quais sejam: onerosidade, pessoalidade, subordinação, continuidade, prestação de serviços para pessoa física ou família no âmbito residencial e que não tenha fins lucrativos.

A relação humana em sociedade sempre foi marcada pelo trabalho, ainda que de forma precário no início, mas com sinais, do que hoje é considerado trabalho.

O emprego doméstico surge com o fim da escravidão, preponderantemente, como forma de sobrevivência dos ex-escravos, diante da falta de oportunidade de emprego.

¹Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: lays_amorim@hotmail.com

A princípio, o empregado doméstico era desprovido de qualquer regulamentação que lhe garantisse qualquer direito. Somente com a promulgação do Código de 1916, foi disciplinada as primeiras normas gerais sobre o tema.

Ademais, a primeira normatização específica dos direitos dos domésticos sobreveio da Lei nº 5.859/72, que foi regulamentada pelo Decreto nº 71.885/73 que, juntos, concederam direitos mínimos a esta categoria, bem comentados por Maurício Godinho (2013), como direito às férias, o registro da carteira de trabalho, por exemplo; porém deixaram de lado a concessão de alguns direitos já atribuídos as demais classes de empregados pela CLT.

Tanto a Consolidação de Leis Trabalhistas como a própria Constituição Federal 1988, afastavam, à época, o princípio da isonomia entre os empregados domésticos e os urbanos e rurais. Diversos dos direitos atribuídos aos empregados urbanos, por exemplo, não eram garantidos aos domésticos.

Finalmente, com a Emenda Constitucional nº 72/2013 foram garantidos direitos significativos, como jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias, limitada a 44 (quarenta e quatro) horas semanais; hora extra com acréscimo de 50%; adicional noturno; FGTS obrigatório acrescido de multa de 40% em caso de despedida imotivada, que alteraram o art. 7º da CF, trazendo um equilíbrio isonômico entre os direitos concedidos aos empregados rurais e urbanos aos empregados domésticos.

Esta alteração constitucional assegurou novos direitos, porém, alguns deles somente foram efetivamente assegurados com a Lei Complementar nº 150/2015.

As garantias empregatícias advindas da Lei Complementar em comento foram, dentro outros, a jornada de trabalho limitada; o sistema de compensação de horas extras; o depósito obrigatório, a estipulação de valores e levantamento do FGTS; o rol de hipóteses de justa causa e rescisão indireta; a inclusão do adicional de viagem; a obrigatoriedade de meios para controle de jornada; a estipulação do adicional e da limitação da hora noturna; a concessão do salário família proporcional ao número de filhos ou assim equiparados; direito ao seguro desemprego; seguro acidente, ao pagamento por meio de uma guia única de todos os tributos-Simples doméstico e, por fim, o afastamento do princípio da impenhorabilidade dos bens.

No tocante à metodologia utilizada na pesquisa, em princípio, foi usado o método dedutivo, pois foi construído um silogismo a partir do preceito constitucional,

interpretando-o de modo sistemático e o confrontando com dispositivos infraconstitucionais que trariam o seu conteúdo.

A técnica de pesquisa foi a bibliográfica. Foi utilizado como recurso o estudo teórico com o auxílio de uma pesquisa bibliográfica, tendo como marco as obras dos doutrinadores Carlos Henrique Bezerra Leite, Sergio Pinto Martins, Maurício Godinho Delgado, dentre outros. Além disso, foi tido como base jurisprudências e legislações e trabalhos científicos.

O artigo fora dividido em duas seções, no qual a primeira trata da evolução histórica e é subdividida em duas subseções, sendo elas: conceito e elementos caracterizadores do Empregado Doméstico e a segunda seção trata da Lei Complementar 150/2015, tendo como subseção: Dos direitos em espécie e as inovações normativas.

2. EMPREGADO DOMÉSTICO: EVOLUÇÃO HISTÓRICA

A mão-de-obra doméstica teve sua origem no Brasil ainda no período colonial, com a chegada do trabalho escravo africano. É salutar, que no início dos tempos essa atividade era desprovida de qualquer tipo de proteção. (CHAGAS; DAMACENO, 2013).

Com a abolição da escravatura, a população de ex-escravos não tinha lugar para se fixar, restando para tanto o trabalho doméstico que, apesar da abolição, persistiram os traços de exploração. (CHAGAS; DAMACENO, 2013).

Os primeiros regramentos do trabalho doméstico iniciaram antes mesmo da cessação da escravidão, com as Ordenações do Reino. Posteriormente, o tema foi tratado pelo Código Civil de 1916, o qual, segundo Vólia Bonfim (2013), “passa a reger a prática da atividade doméstica por meio de “locação de serviços””.

Após a promulgação do Código Civil de 1916, surgiram vários regulamentos, como o Decreto nº 16.107/23, que disciplinava sobre alguns direitos, bem como mencionava a definição de empregado doméstico, apresentando um rol de profissionais assim considerados, são eles: cozinheiros, ajudantes de cozinha, porteiros, serventes etc..

Contudo, muitos destes profissionais foram excluídos deste rol com o advento do Decreto-Lei nº 3.078/41, passando a serem considerados como

empregados urbanos ou rurais, como foi o caso dos serventes, por exemplo. (CASSAR, 2013).

Este último Decreto veio limitar o conceito de empregado doméstico, além de conceder os primeiros direitos a respectiva categoria, a exemplo do aviso prévio. (MARTINS, 2015).

Posteriormente, surge a Consolidação de Leis Trabalhistas-CLT, que excluiu categoricamente os empregados domésticos da sua proteção, como bem nota-se no Art. 7º da CLT, *in verbis*:

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

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

A primeira normatização específica dos direitos dos domésticos veio com a Lei nº 5.859/72, que foi regulamentada pelo Decreto nº 71.885/73, que, juntos, concederam direitos mínimos a esta categoria, bem comentados por Maurício Godinho (2013), como direito às férias, o registro da carteira de trabalho, por exemplo; porém deixaram de lado a concessão de alguns direitos já atribuídos as demais classes de empregados pela CLT.

No mesmo sentido argumenta Sergio Pinto Martins (2015) dizendo que a situação do empregado só foi efetivamente resolvida com a Lei nº 5.859 de 11-12-72, que foi regulamentada pelo Decreto nº 71.885, de 09-03-73.

O próximo passo dado para a concessão dos direitos dos empregados domésticos foi com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que estendeu aos domésticos alguns direitos já vivenciados pelos empregados urbanos e rurais, muitos deles já garantidos pela Lei 5.859/72, que apenas foram ratificados pela CF/88, no seu art. 7º (BARBOSA, 2015), vejamos:

TArt. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Subsequente a Constituição Federal de 1988, entra em vigor a Lei 10.208/2001, concedendo aos empregados domésticos o direito ao seguro-

desemprego em caso de dispensa por justa causa, bem como foi dado ao empregador a opção de realizar o depósito do FGTS.

A citada legislação previu no bojo do seu texto as possibilidades de dispensa por justa causa, tomando por base as hipóteses mencionadas no art. 482 da CLT, exceto nos casos de negociação habitual e violação do segredo de empresa em razão da própria característica do empregado doméstico.

No ano 2006, foi publicada a Lei nº 11.324, responsável pela concessão de diversos direitos, entre eles: estabilidade a gestante, férias de 30 dias, FGTS facultativo e proibição dos descontos por concessão de algumas utilidades, como fornecimento de vestuário, alimentação e moradia.

Os direitos como jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias, limitada a 44 (quarenta e quatro) horas semanais; hora extra com acréscimo de 50%; adicional noturno; FGTS obrigatório acrescido de multa de 40% em caso de despedida imotivada, foram assegurados por meio da alteração constitucional procedida pela Emenda Constitucional nº 72/2013, alterando significativamente o art. 7º da CF, que por sua vez trouxe um equilíbrio isonômico entre os direitos concedidos aos empregados rurais e urbanos aos empregados domésticos.

Esta alteração constitucional assegurou novos direitos, porém, alguns deles somente foram efetivamente assegurados com a Lei Complementar nº150/2015.

2.1 Conceito

A definição de empregado doméstico foi dada com a promulgação da Lei nº 5.859/72 que, em seu art. 1º, define o empregado doméstico como aquele que “presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou à família no âmbito residencial destas”.

Da mesma forma, o respeitável doutrinador Luciano Martinez (2015), conceitua “são empregados domésticos aqueles que prestem serviços de natureza contínua, mediante remuneração, a pessoa ou a família, no âmbito residencial desta em atividade sem fins lucrativos”.

Para o Ministério Público do Trabalho (disponível em <http://portal.mte.gov.br/trab-domestico/>), empregado doméstico é aquele maior de 18 anos que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não-lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

Ademais, forçoso salientar que a definição acima transcrita sofreu significativa alteração com a Lei Complementar nº 150/2015, que trouxe em seu art. 1º (abaixo citado), uma especificação quanto ao requisito continuidade, estipulando a necessidade do labor superior a 2 dias na semana para a configuração do empregado doméstico.

Art. 1º “Ao empregado doméstico, assim considerado 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, aplica-se o disposto nesta Lei”.

2.2 Elementos Caracterizadores do Empregado Doméstico

Para o reconhecimento do vínculo empregatício doméstico, é imprescindível a cumulatividade de alguns requisitos específicos, quais sejam: onerosidade, pessoalidade, subordinação, continuidade, prestação de serviços para pessoa física ou família no âmbito residencial e que não tenha fins lucrativos.

Este é o entendimento externado por Luciano Martinez, na sua Obra “Curso de Direito do Trabalho, observe-se:

Os pressupostos cumulativos e essenciais à caracterização do empregado doméstico são: a prestação do serviço de forma contínua, a prestação do serviço para pessoa ou família, a realização do serviço na residência de pessoa ou família ou no âmbito residencial desta e a participação em atividade sem fins lucrativos. (MARTINEZ, 2015, p.).

Da mesma forma, a jurisprudência pátria corrobora com tal entendimento, senão vejamos:

RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO DE EMPREGO. EMPREGADO DOMÉSTICO. Para o trabalhador ser considerado empregado doméstico, é necessário reunir cinco requisitos, a saber: pessoalidade, onerosidade, subordinação, continuidade e prestação de serviços para pessoa física ou família no âmbito residencial. Ausente qualquer um desses requisitos, não há como reconhecer o liame empregatício perseguido.

(TRT-1 - RO: 3614320115010013 RJ, Relator: Alberto Fortes Gil, Data de Julgamento: 17/04/2012, Oitava Turma, Data de Publicação: 2012-05-17).

Outrossim, abaixo observa-se a conceituação de cada requisito específico, um a um.

I. Onerosidade

É a contraprestação dada pelo pratica da atividade prestada pelo empregado doméstico.

Este é o entendimento do Desembargador do TRT da 2ª Região José Ruffolo, no julgamento do Recurso Ordinário de nº 00227200507702002: “A onerosidade, de seu turno, vem a ser o percebimento do salário decorrente do serviço prestado ao empregador; não há contrato de trabalho a título gratuito”.

II. Pessoalidade

O contrato de trabalho do empregado doméstico é *intuitu personae*, esse requisito é de extrema importância, uma vez que trata-se de uma atividade no interior do âmbito familiar. O entendimento é que essa pessoalidade, diferente das demais relações de emprego, abrange também ao empregador.

Assim entende diversos doutrinadores, entre eles Sergio Pinto Martins (2015), quando diz que a relação de emprego do doméstico é *intuitu personae*. Dando o exemplo, quando uma empregada se faz, frequentemente, ser substituída por sua filha ou por outra pessoa, torna-se inexistente o vínculo, pela essencialidade do requisito pessoalidade no contrato do empregado doméstico.

III. Subordinação

Presente em todos contratos de emprego, a subordinação é a imposição da ordem, submissão, dependência, subalternidade hierárquica.

Existem três tipos de subordinação: a econômica, a técnica e a jurídica. Apresenta-se no contrato de emprego doméstico a subordinação jurídica.

Segundo Vólia Bonfim, a subordinação jurídica é o “dever de obediência ou o estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerente ao contrato, á função, desde que legais e não abusivas”.

IV. Continuidade

Para a Lei 5.859/72 o termo tratado é continuidade, mas seu significado ainda hoje é um pouco controvertido.

Até o ano de 2014 não havia um entendimento uniforme quanto a esse tema, gerando uma imensa insegurança jurídica, logo esse requisito por si só não era suficiente para o enquadramento de empregado doméstico. (MARTINEZ, 2015).

A Lei Complementar nº 150/2015, conceituou o empregado doméstico como aquele que presta atividade continua devendo ser essa continuidade superior a dois dias na semana.

Inclusive esse é o entendimento externado pelos tribunais pátrios:

RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. EMPREGADA DOMÉSTICA. CARATERIZAÇÃO. CONTINUIDADE. Para a caracterização do emprego doméstico, necessária a demonstração da continuidade, elemento essencial desta modalidade de relação empregatícia, consoante termos da Lei nº 5859/1972. (TRT-10 - RO: 1816201201510007 DF 01816-2012-015-10-00-7 RO, Relator: Desembargador Dorival Borges de Souza Neto, Data de Julgamento: 02/10/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: 11/10/2013 no DEJT).

RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO DOMÉSTICO. VÍNCULO DE EMPREGO. CONTINUIDADE NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. CARACTERIZAÇÃO. O Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto fático-probatório, manteve o reconhecimento de vínculo de emprego entre as partes, ao fundamento de que ficou configurada a continuidade da prestação de serviços domésticos, visto que a reclamante prestou serviços de três a quatro vezes por semana. Essa decisão não viola o dispositivo de lei invocado pela reclamada. Recurso de revista de que não se conhece. (TST - RR: 43300-32.2008.5.05.0013, Relator: Pedro Paulo Manus, Data de Julgamento: 07/12/2011, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/12/2011)

SEGURANÇA. EMPREGADO DOMÉSTICO. VÍNCULO. AUSÊNCIA DE PESSOALIDADE E CONTINUIDADE. O depoimento pessoal do reclamante afasta o requisito essencial para que ele seja considerado empregado, qual seja, a continuidade, já que confessa uma média de trabalho de 2 vezes na semana. Não fosse só isso, o contrato é pessoal em relação ao empregado. Isto quer dizer que o indivíduo foi escolhido por suas qualificações pessoais ou virtudes. No caso em estudo a pessoalidade também estava ausente porque o depoimento pessoal dá conta de que havia um rodízio entre os seguranças, num total de 8, que poderiam trocar dias em comum acordo, sem qualquer interveniência do réu. Tal fato indica que o que foi contratado foi o serviço (segurança) e não o autor, por suas qualificações individuais. (TRT-1 - RO: 00103530920145010244 RJ, Relator: VOLIA BOMFIM CASSAR, Data de Julgamento: 05/08/2015, Segunda Turma, Data de Publicação: 19/08/2015).

V. Prestação do Serviço para Pessoa ou Família no Âmbito Domiciliar

Cumulativamente aos demais pressupostos, a “prestação do serviço para pessoa ou família” é essencial para configuração do empregado doméstico.

É unânime o posicionamento quanto a necessidade de ser pessoa física ou família, neste seguimento entende o doutrinador Luciano Martinez.

“Somente pessoas físicas ou agrupamento familiar de pessoas físicas, unidas por laços de parentesco ou de afinidade, podem contratar empregados domésticos. Se a contratação do trabalhador for operada por empresa ou por entidade a ela assemelhada, o vínculo empreendido não será doméstico, mas sim urbano ou rural”. (MARTINEZ, 2014, p. 210).

O entendimento majoritário da jurisprudência caminha para o mesmo lado, qual seja, enquadra-se como empregado doméstico aquele que exerce atividade para pessoa ou família, além dos demais pressupostos, não sendo assim, é desconfigurado o caráter de empregado doméstico, prevalecendo o empregado rural ou urbano, vejamos:

EMPREGADO DOMÉSTICO CONTRATADO POR PESSOA JURÍDICA. IMPOSSIBILIDADE.APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA. O empregado contratado por pessoa jurídica para trabalhar no âmbito residencial de pessoa física tem o contrato regido pelas disposições da CLT, em face da aplicação do princípio da condição mais benéfica. Além disso, não é possível que pessoas jurídicas contratem empregados domésticos. (TRT-2, Relator: JOSÉ RUFFOLO, Data de Julgamento: 13/02/2007, 10ª TURMA).

VII. Atividade sem fins lucrativos

Para a configuração da existência do vínculo empregatício doméstico é necessário a ausência da atividade com fins lucrativos.

O louvado Desembargador Carlos Henrique Bezerra Leite entende que:

“Para tipificar o trabalhador doméstico é preciso também que a atividade exercida no (e para o) âmbito residencial não implique lucro ou renda para o empregador. Nesses termos, integram a categoria dos trabalhadores domésticos: cozinheiro, governanta, babá, lavadeira, faxineiro, vigia, motorista particular, jardineiro, acompanhante de idosos, dentre outras. O caseiro é considerado trabalhador doméstico, quando o sítio ou local onde exerce a sua atividade não possui finalidade lucrativa” (LEITE, 2015, p.183).

Com esse mesmo entendimento seguem os tribunais, ao desclassificar atividade doméstica quando presente fins lucrativos:

EMPREGADO DOMÉSTICO. DESCARACTERIZAÇÃO. Do conceito de empregado doméstico, conferido pelo art. 1º da Lei 5.859/72, emergem os seguintes pressupostos: a) o trabalho é realizado por pessoa física; b) em caráter contínuo; c) no âmbito residencial de uma pessoa ou família; d) sem destinação lucrativa. Compreendem-se, nesse conceito, não só a cozinheira, a copeira, a babá, a lavadeira, o mordomo, mas também os que prestam serviço nas dependências ou prolongamento da residência, como o jardineiro, o vigia, o motorista particular, os caseiros e zeladores de casas de veraneio ou sítios destinados ao recreio dos proprietários. E o fato de

haver exploração de atividade lucrativa na propriedade não descaracteriza a condição de doméstico daqueles que trabalharem apenas nas residências da fazenda, arrumando a casa ou cozinhando para os seus proprietários. Não é, portanto, apenas a destinação do estabelecimento, mas também a atividade ali desenvolvida pelo trabalhador que irá caracterizar a natureza da relação jurídica. Se o conjunto probatório constante dos autos convence quanto ao exercício, pela reclamante, apenas de tarefas atinentes ao trabalho doméstico, não há que se falar em retificação da CTPS, no tocante à função, tampouco em deferimento de parcelas trabalhistas não asseguradas a essa categoria. (TRT-3 - RO: 012552009027030090125500-74.2009.5.03.0027, Relator: Alice Monteiro de Barros, Sétima Turma, Data de Publicação: 15/07/2010 14/07/2010. DEJT. Página 84. Boletim: Sim.)

3. LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015

Desde a Emenda Constitucional nº 72 de 2013 busca-se o equilíbrio isonômico entre os empregados domésticos e os empregados urbanos e rurais. Porém somente com a promulgação da Lei Complementar nº 150/2015 conseguiu-se igualar os empregados domésticos aos demais.

A LC, em seu art. 1º, trouxe um novo conceito para “empregado doméstico”, vejamos:

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado 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, aplica-se o disposto nesta Lei.

Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.

Em sendo assim, ao prevê de forma expressa no texto normativo, o legislador acompanhou o entendimento que já vinha sendo tomado pela jurisprudência pátria quanto ao requisito continuidade, estabelecendo que só configurará a relação de empregado doméstico se laborar por mais de 2 (dois) dias por semana.

A título de exemplo segue decisão do TST que reconhece o vínculo de emprego em observância ao princípio da continuidade, *in verbis*:

RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO DOMÉSTICO. VÍNCULO DE EMPREGO. CONTINUIDADE NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. CARACTERIZAÇÃO. O Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto fático-probatório, manteve o reconhecimento de vínculo de emprego entre as partes, ao fundamento de que ficou configurada a continuidade da prestação de serviços domésticos, visto que a

reclamante prestou serviços de três a quatro vezes por semana. Essa decisão não viola o dispositivo de lei invocado pela reclamada. Recurso de revista de que não se conhece. (TST - RR: 43300-32.2008.5.05.0013, Relator: Pedro Paulo Manus, Data de Julgamento: 07/12/2011, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/12/2011)

3.1 Dos Direitos em Espécie e as Inovações Normativas

I. Jornada de Trabalho

No tocante a jornada de trabalho, desde a Emenda Constitucional nº 72/2013, havia previsão de uma duração de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais de labor. Com o advento da Lei Complementar nº 150/2015, foi regulamentado o direito das partes acordarem entre si pela jornada de 12x36, conforme dispõe o art. 10, vejamos:

Art. 10. É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Segundo Roldan Alencar (2015), “este regime de horas foi proposto em vistas aos cuidadores de enfermos e idosos que necessitam de supervisão continuada, principalmente em pernoites”.

II. Horas Extras

Ao tratar das horas extras exercidas pelos domésticos, o legislador trouxe inovação quando comparado ao sistema de compensação destinado aos empregados rurais e urbanos. Conforme pode ser notado no art. 5, inciso I da referida Lei em comento, obrigatoriamente deverão ser pagos as primeiras 40 (quarenta) horas extraordinárias mensais praticadas, como forma de reprimir a extrapolação de jornada, observe:

Art. 5, I - será devido o pagamento, como horas extraordinárias, na forma do § 1º, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho;

É válido ressaltar que as demais horas, excedentes das 40 horas mensais extraordinárias, poderão ser compensadas, desde que no período máximo de um ano, como dita o inciso III do mesmo artigo: “o saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais de que trata o inciso I, com a dedução prevista no inciso II, quando for o caso, será compensado no período máximo de 1 (um) ano”.

III. Multa na Hipótese de Despedida Imotivada (Fundo Compensatório)

Mais uma inovação da Lei Complementar nº 150/2015 foi o depósito da multa do FGTS.

Com a nova lei o empregador fica obrigado a depositar a importância 3,2% da remuneração obtida no mês anterior, formando um fundo compensatório, que poderá ser levantado pelo empregado nos casos de dispensa sem justa causa ou rescisão indireta, como está previsto em seu art. 22, *in verbis*:

Art. 22. O empregador doméstico depositará a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador, não se aplicando ao empregado doméstico o disposto nos §§ 1º a 3º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

Não obstante, nos casos de demissão ou em causa de dispensa com justa causa, os valores depositados serão revertidos para o próprio empregador. Assim dispõe o art. 22, §1º, “Nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores previstos no caput serão movimentados pelo empregador”.

IV. Justa Causa e Rescisão Indireta

Como na CLT, a nova regulamentação dos domésticos traz em seu texto um rol taxativo para motivação de dispensa por justa causa e rescisão indireta.

É sabido que o rol descrito na lei é bastante similar ao da CLT, porém traz inovações, como forma de se aproximar a realidade da atividade doméstica, tendo a preocupação de proteger os idosos, enfermos, pessoas com deficiência ou criança sob cuidado de maus tratos.

As inovações são tratadas no art. 27, I e VII do parágrafo único, senão vejamos:

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;
II - prática de ato de improbidade;
III - incontinência de conduta ou mau procedimento;
IV - condenação criminal do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
V - desídia no desempenho das respectivas funções;
VI - embriaguez habitual ou em serviço;

VII - (VETADO);

VIII - ato de indisciplina ou de insubordinação;

IX - abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 (trinta) dias corridos;

X - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas em serviço contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

XI - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador doméstico ou sua família, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

XII - prática constante de jogos de azar.

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

I - o empregador exigir serviços superiores às forças do empregado doméstico, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;

II - o empregado doméstico for tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante;

III - o empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável;

IV - o empregador não cumprir as obrigações do contrato;

V - o empregador ou sua família praticar, contra o empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama;

VI - o empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

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.

V. Adicional de viagem

O legislador tratou no corpo da lei direitos para aqueles empregados domésticos que necessitam acompanhar o empregador em viagens.

Com a nova legislação só serão computadas as horas efetivamente trabalhadas, sendo que estas deveram ser remuneradas com um adicional de, no mínimo 25%, do valor da hora normal, salvo se convencionadas como banco de horas.

Assim estabelece o art. 11 da Lei Complementar em comento:

Art. 11. Em relação ao empregado responsável por acompanhar o empregador prestando serviços em viagem, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser compensadas as horas extraordinárias em outro dia, observado o art. 2º.

§ 1º O acompanhamento do empregador pelo empregado em viagem será condicionado à prévia existência de acordo escrito entre as partes.

§ 2º A remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal.

§ 3º O disposto no § 2º deste artigo poderá ser, mediante acordo, convertido em acréscimo no banco de horas, a ser utilizado a critério do empregado.

VI. Controle de jornada

O controle de jornada já era tratado nas relações de emprego, exceto nas dos empregados domésticos. Com a entrada em vigor do art. 12, tornar-se obrigatório os controles de jornada por meio de controle de pontos, sejam eletrônicos ou manuais, pois esta é a principal prova do empregador e do empregado quanto a regularidade da jornada de trabalho. (ALENCAR, 2015).

VII. Adicional noturno

No texto legal, o art. 14 faz alusão ao trabalho noturno, igualando os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais aos dos domésticos, concedendo direitos como a redução da hora noturna de 60 minutos para 52 minutos e 30 segundos e o adicional noturno de 20% sobre a hora diurna.

Observe:

Art. 14. Considera-se noturno, para os efeitos desta Lei, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

§ 1º A hora de trabalho noturno terá duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§ 2º A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

VIII. Salário família

O art. 37ª da citada Lei Complementar, concedeu aos empregados domésticos o direito ao salário família proporcional ao número de filhos ou equiparados, alterando o art. 65 da Lei nº 8.213/91, que dita sobre os planos de benefícios da Previdência Social, como pode ser notado na transcrição do texto normativo a seguir:

Art. 37. A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“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

Desde 1º de janeiro de 2015, o valor da quota do Salário-Família por filho ou equiparado de qualquer condição, até 14 anos de idade, ou inválido de qualquer

idade, é de: R\$ 37,18 (trinte e sete reais e dezoito centavos), quando a remuneração mensal não for superior a R\$ 725,02 (setecentos e vinte e cinco reais); e R\$ 26,20 (vinte e seis reais e vinte centavos), quando superior a R\$ 725,02 (setecentos e vinte e cinco reais), limitado ao teto máximo de R\$ 1.089,72 (hum mil e oitenta e nove reais e setenta e dois centavos) (ALENCAR. 2015).

IX. Seguro-desemprego

Contabilizando como mais um direito garantido aos empregados domésticos, o seguro-desemprego tratado no art. 26 e seguintes da LC, veio garantir a possibilidade do recebimento de um salário mínimo para os empregados dispensados sem justa causa, por um período máximo de 3 meses contínuos ou alternados.

Porém, para ter direito ao seguro-desemprego, o empregado doméstico deverá ter contribuído no mínimo 15 (quinze) recolhimentos consecutivos nos últimos 2 (dois) anos, conforme se extrai do art. 28, I da lei em comento.

X. Seguro-acidente

Até o advento da Lei Complementar nº 150, parágrafo 1º do art. 18 da Lei 8.213/91 restringia o auxílio acidente ao empregado, ao trabalhador avulso e ao segurado especial. Contudo, com a publicação da citada Lei Complementar, a Emenda Constitucional 72/2013 foi regulamentada, garantindo o auxílio acidente aos empregados domésticos. (AMADO. 2015)

XI. Simples doméstico

O “simples doméstico” é mais um benefício oferecido pela lei dos domésticos. Este benefício está elencado nos art. 31 e seguintes da Lei Complementar nº 150/2015. Ele prevê o pagamento de todos os tributos em uma única guia, de forma similar ao simples das micro e pequenas empresas.

A exemplo, Rodrigo Picon destrincha como se dará a divisão do percentual pago, vejamos:

O empregador doméstico pagará o FGTS e os 3,2%, contribuição previdenciária do empregado e dele, como empregador, imposto de renda do empregado – se incidir sobre o salário do mesmo -, além de 0,8% para financiar seguro contra acidente de trabalho em uma única taxa, não necessitando pagar várias – uma para a Caixa Econômica Federal, outra para o INSS, e assim por diante; facilitando a vida do empregador doméstico. (PICON, 2015, p. 02)

XII. Impenhorabilidade dos bens

O art. 46 revogou o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, que tratava da possibilidade de penhorabilidade do bem de família em virtude de débitos trabalhistas dos empregados domésticos. Hoje, com a nova Lei, o princípio da impenhorabilidade do bem de família não poderá ser mais excepcionalizado em detrimento de dívidas trabalhistas oriundas da relação de emprego doméstico.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Empregado Doméstico é uma classe de empregados, que até pouco tempo, resguardavam pouca normatização na legislação brasileira.

Apesar da Constituição Federal, prevê em seu art. 5º, o princípio da isonomia, onde todos serão iguais perante a lei, não havendo distinção de sexo, raça ou cor; a mesma excluiu do rol dos sujeitos aptos a percepção dos direitos do art. 7º, o empregado doméstico, diferenciando-o dos demais empregados.

Contudo, por ser considerada uma Constituição dogmática, a mesma precisa acompanhar a evolução da sociedade, sob pena de engessamento das normas jurídicas ali previstas, pois, como se sabe, o direito é mutável e evolutivo, a medida em que acompanha diariamente as inovações, tomadas, principalmente, pelos julgadores pátrios que, diante da lacuna legal, não veem outra possibilidade para garantir o justo aos necessitados, exercendo atipicamente a sua função.

Com a Lei complementar nº 150/2015, preserva-se de forma mais ampliada, a previsão contida na Emenda Constitucional nº 32/2013, qual seja, a garantia do Princípio da Isonomia a todos.

Tal legislação complementar vem garantir direitos já pré-constituídos aos empregados urbanos e rurais, para os empregados domésticos e, em consequência, dar uma maior segurança jurídica, a medida em que protege o doméstico de maneira ampla e irrestrita.

Outrossim, mesmo diante da grandiosidade da Lei, na previsão de Direitos jamais sonhados por esta classe, ela trouxe previsões um tanto quanto prejudiciais ao doméstico, a exemplo da previsão da aplicação do princípio da impenhorabilidade para débitos trabalhistas, revogando o art. 3º da Lei nº 8.009/90.

Posto isso, analisando os pontos positivos e negativos, entende-se que a promulgação da LC nº 150 somente acompanhou os entendimentos amplamente

externados pelos juristas pátrios, ao tempo em que garantiu a igualdade de direito entre todas as espécies de empregados.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 7ª Ed. São Paulo-SP, Editora LTR 2011.

CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do trabalho*. 8ª Edição; Editara Método, São Paulo-SP 2013.

CHAGAS, Sylvia Oliveira; DAMACENO, Liliane Dias. *Evolução do direito trabalhista do empregado doméstico de 1916 á 2013- Pec das domésticas*. Cadernos de Graduação, Aracaju-SE, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 12ª Edição- São Paulo-SP, Editora LTR 2011.

FERREIRA, Clara Maria Carneiro. *O conceito de empregado doméstico: abrangência, caracterização e divergências*. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 20 ago. 2013. Disponível em:

<<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.44839&seo=1>>. Acesso em: 31 ago. 2015.

JUNIOR, Valdomiro Nogo Júnior. *Empregado doméstico e a emenda 72 de 2013*. Departamento de direito econômico e do trabalho- Universidade do Rio Grande do Sul. Porto Alegre- RS, 2014.

LEITE, Carlo Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 6ª Edição; Editora Saraiva, São Paulo-SP, 2015.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 6ª Edição; Editora Saraiva, São Paulo-SP, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 31ª edição; Editora Atlas S.A; São Paulo-SP. 2015.

Ministério do trabalho e emprego. Disponível em <http://portal.mte.gov.br/trab-domestico/>>. Acesso em 31/08/2015, às 15:30.

PICON, Rodrigo. *Análise da nova lei dos domésticos (Lei Complementar 150/2015)*.

Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 20, n. 4379, 28 jun. 2015. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/39888>>. Acesso em: 2 set. 2015.

ALENCAR, Roldan. *Análise da Lei complementar nº 150/2015 e o novo paradigma do empregado doméstico no Brasil*. **Revista Jus Navigandi**, Mato Grosso do Sul,

agosto de 2015. Disponível em: http://jus.com.br/artigos/41907/analise-da-lei-complementar-n-150-2015-e-o-novo-paradigma-do-empregado-domestico-no-brasil#_ftn3 jus brasil. Acesso em: 10 de outubro de 2015.

AMADO, Frederico, *Alterações previdenciárias: Auxílio acidente e salário família*, Complexo Renato Saraiva, Recife-PE, julho de 2015. Disponível em: <https://www.cers.com.br/noticias-e-blogs/noticia/alteracoes-previdenciarias-auxilio-acidente-e-salario-familia;jsessionid=REoL1iPCt-EzOhaWpTqvQb+G.sp-tucson-prod-12>. Acesso em: 08 de novembro de 2015.

BRASIL, Lei Complementar nº 150, disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm. Acesso em 08 de agosto de 2015.

HOUSEKEEPER: THE MAIN INNOVATIONS OF ADDITIONAL REGULATORY LAW 150/2015

ABSTRACT

This article aims to analyze the rights regulated by Complementary Law No. 150. The text of the course, focus is given the history of domestic work progress and the pursuit of realization of the principle of equality rights between domestic workers and other. Still, the new design concept of domestic worker is exposed and the requirements for the same and finally configuration, is shown in detail some of the benefits guaranteed by the legislation under discussion.

Keywords: housekeeper. Complementary Law No. 150. Regulatory Innovations .