UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT

CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO

LEI COMPLEMENTAR 150/2015: CUIDADOS PARA UMA EFETIVA APLICAÇÃO

RENATA FLORES CARDOSO SOBRAL

PAULO RAIMUNDO LIMA RALIN

ARACAJU

2015

RENATA FLORES CARDOSO SOBRAL

LEI COMPLEMENTAR 150/2015: CUIDADOS PARA UMA EFETIVA APLICAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo – 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

LEI COMPLEMENTAR 150/2015: CUIDADOS PARA UMA EFETIVA APLICAÇÃO

Renata Flores Cardoso Sobral[1]

RESUMO

O presente trabalho possui como objetivo analisar os cuidados para uma efetiva aplicação da Lei Complementar 150/2015. Para execução do artigo fora utilizado o método de abordagem dedutivo e como método auxiliar, foi usado o histórico. Iniciado com um breve histórico da legislação aplicada aos domésticos, o conceito de empregado e empregador doméstico, além dos pressupostos para caracterização dessa relação. Conclui-se que a Lei Complementar 150/2015 trouxe um grande avanço na legislação trabalhista aplicada aos empregados domésticos, uma vez que garantiu a isonomia destes com os demais empregados urbanos e preocupou-se em dar um efetivo cumprimento da norma.

Palavras-chave: Aplicabilidade. Cuidados. Empregados Domésticos.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho versa sobre a Lei Complementar 150/2015: cuidados para uma efetiva aplicação. Dentro desta temática percebe-se uma questão que precisa ser debatida e solucionada, qual seja: O que é necessário para uma efetiva aplicação da Legislação?

O tema estudado trata das inovações trazidas na legislação trabalhista na relação do emprego doméstico e os mecanismos instituídos que possibilitam a efetiva aplicabilidade da norma. Busca-se enfatizar as possibilidades do real cumprimento da norma e a sua fiscalização para que alcance a finalidade almejada.

Para realização do trabalho usamos como método de abordagem o dedutivo, tendo em vista que parte da premissa geral da aplicabilidade das inovações da Legislação Trabalhista em detrimento às empregadas domésticas, com objetivo específico de analisar a eficácia da Legislação, já como métodos auxiliares foram utilizados o método histórico para explicar o desenvolvimento da lei e aplicabilidade da mesma.

A Técnica da pesquisa será a bibliográfica. Tendo como marco o estudo teórico com o auxílio de uma pesquisa bibliográfica das obras de doutrinadores como Sérgio Pinto Martins,

[1] Estudante do Curso de Direito da Universidade Tiradentes/SE. E-mail: recaflores@hotmail.com

Maurício Godinho Delgado e Carlos Henrique Bezerra Leite. Além desses, se terá como base outros livros, artigos, jurisprudências, legislações e revistas.

No primeiro tópico será abordada à evolução histórica da Legislação Trabalhista em relação à empregada doméstica. O segundo tópico trata dos Empregados e Empregador Doméstico no Direito do Trabalho, explicando seu conceito e os pressupostos da relação doméstica de emprego. Por último, ressaltam-se os cuidados para uma efetiva aplicação da Lei Complementar nº 150/2015.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA APLICADA AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

O trabalho doméstico começou a ser protegido por legislação específica com o advento da lei nº 5.859/1972. Antes da edição desta lei, o decreto nº 16.107 de 1923 especificou quem seriam os trabalhadores domésticos. Mais tarde, o decreto-lei nº 3.078/1941, conceituou o empregado doméstico e estabeleceu como direitos: aviso-prévio de 8 (oito) dias, depois de período de experiência de 6 (seis) meses, rescisão de contrato em caso de atentado à sua honra ou integridade física, mora salarial e direito à indenização em caso de descumprimento de obrigação do empregador. (MARTINS, 2013, p. 157)

A CLT, em seu artigo 7º, alínea a excluiu os empregados domésticos da aplicabilidade da norma e dos direitos básicos dos empregados urbanos ali contidos, dispondo:

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

Com a edição da lei específica de 1972, o empregado doméstico passou a ter como direitos trabalhistas as férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis, segurado obrigatório da Previdência social e anotação na CTPS. Porém, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que ampliou os direitos básicos da classe, a lei sofreu diversas alterações. (LEITE, 2015, p. 19-20)

O artigo 7º, parágrafo único da CF conferiu a tal classe os seguintes direitos: salário mínimo, irredutibilidade salarial, 13º Salário, repouso semanal remunerado, férias anuais

remuneradas, acrescidas de um terço do salário normal, licença gestacional de 120 dias, licença paternidade, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço e de no mínimo 30 dias e aposentadoria.

As leis nº 10.208/2001, 11.324/2006 e 12.964/2014 acrescentaram à lei 5.859/72 a faculdade de inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do tempo de Serviço (FGTS) e no seguro desemprego; proibiram os descontos salariais por fornecimento de alimentação, vestuário, moradia ou higiene; assegurou as férias remuneradas de trinta dias, acrescidas de um terço do salário normal, após 12 meses de trabalho, prestado ao mesmo empregador; a estabilidade da gestante desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto e a aplicação das multas previstas na CLT ao regime do trabalho doméstico. Tal lei somente foi revogada com a nova lei das domésticas, a Lei Complementar nº 150/2015, que entrou em vigor em 02 de junho de 2015. (LEITE, 2015, p.20-21)

A LC nº 150/2015 veio para regulamentar os dispositivos trazidos pela Emenda Constitucional nº72/2013 ao artigo 7º, parágrafo único da CF. Tal Emenda, buscando a isonomia entre os empregados urbanos, rurais e domésticos, acrescentou como direitos: a garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que recebem remuneração variável; proteção do salário na forma da lei; duração normal do trabalho não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais; hora extra; adicional noturno; redução dos riscos inerentes ao trabalho; reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; proibição de diferenças salariais, de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência e de trabalho noturno, perigoso ou insalubre para menores de 18 anos; seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; FGTS; relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa; salário-família; assistência gratuita aos filhos e dependentes até 5 anos de idade em creches e pré-escolas e seguro contra acidentes de trabalhos.

Antes da nova lei, havia muita preocupação por parte da população da real aplicabilidade dos dispositivos trazidos pela Emenda por se tratar de uma relação de emprego em que o local da prestação de serviços é uma residência familiar, o que dificultaria fiscalização e surgiriam muitas dúvidas em como aplicar tais direitos. Porém a nova legislação das domésticas foi muito além, regulamentando e tomando todos os cuidados para um efetivo cumprimento. Além de regulamentar os direitos fundamentais acrescentados aos trabalhadores domésticos pela EC nº 72/2013, a nova lei das domésticas permitiu a aplicação de outras leis em seu artigo 19, que dispõe:

> Art. 19. Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplicam as Leis nº 605, de 5 de janeiro de 1949, no 4.090, de 13 de julho de 1962, no 4.749, de 12 de agosto de 1965, e no 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e, subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Apesar de permitir a aplicação da CLT, a lei em nada manifestou sobre o artigo 7º, alínea a da CLT que exclui os empregados domésticos da aplicação da mesma. Apesar de conter um conflito entre as normas, o artigo 19 da lei revogou tacitamente a alínea a do artigo mencionado da CLT. (LEITE, 2015, p.27-30)

3 EMPREGADO E EMPREGADOR DOMÉSTICO NO DIREITO DO TRABALHO

3.1 Conceito de Empregado Doméstico

Empregado doméstico é uma espécie de empregado. A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em seu artigo 3º, caput, conceitua empregado como "toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário". Desse conceito, extrai-se os requisitos para ser empregado que são: pessoa física, prestação de serviço não eventual, subordinação, mediante salário e pessoal.

A partir do conceito geral e dos requisitos de empregado, conceitua-se empregado doméstico como aqueles "que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas", conforme artigo 7º, alínea a da CLT.

Versando sobre o tema, Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 347), preleciona que "tecnicamente, empregado doméstico é a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade, e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas". A nova lei do trabalho doméstico foi mais a fundo, especificando o mínimo de dias laborados para a caracterização da relação empregatícia, dispondo:

> 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.

Da mesma maneira que o empregado, percebe-se que a espécie empregado doméstico possui os mesmos requisitos, porém possui três requisitos especiais caracterizadores da relação doméstica que são a finalidade não lucrativa, prestados à pessoa ou família e no

âmbito residencial. Temos como exemplos de empregados domésticos o mordomo, a cozinheira, a lavadeira, o motorista, o jardineiro, a governanta, entre outros. Assim, Sérgio Pinto Martins (2007, p 7) assevera:

> A função que o empregado exerce irá caracterizá-lo ou não como doméstico, pois certas funções são desempenhadas tanto em empresas comuns como em relação ao empregador doméstico, como as de cozinheiras, faxineira etc. Necessariamente, não é a natureza do trabalho do empregado que irá definir se ele é ou não doméstico, mas a existência de lucratividade na atividade do empregador.

Por fim, Sérgio Pinto Martins (2013, p.157) destaca que o empregador doméstico não tem por intuito atividade econômica, pois é uma pessoa ou família que recebe a prestação de serviços do empregado, caso o empregador exerça atividade lucrativa, a empregada que lhe presta serviço passa a ser regida pela CLT, não sendo doméstica.

3.2 Conceito de Empregador Doméstico

O doutrinador Mauricio Godinho Delgado (2009, p. 371) conceitua empregador "como a pessoa física, jurídica ou ente despersonificado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação". A CLT, por sua vez, em seu artigo 2º, caput traz como "empregador a *empresa*, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria, e dirige a prestação pessoal do serviço" (grifo nosso), trazendo como empregador a empresa, diferentemente do conceito trazido por Maurício Godinho.

Diante do conceito geral de empregador, a espécie empregador doméstico é conceituada por Sérgio Pinto Martins (2013, p. 212) como "a pessoa ou família que, sem finalidade lucrativa, admite empregado doméstico para lhe prestar serviços de natureza contínua para seu âmbito residencial". Diferentemente de empregador, o empregador doméstico não pode ser pessoa jurídica, sendo somente pessoa física ou família, já que a pessoa jurídica pressupõe atividade com fim lucrativo.

Acerca desse ponto, Sérgio Pinto Martins (2007, p. 14) preleciona que o trabalho doméstico prestado a pessoa jurídica, descaracteriza a condição de doméstico, passando a ser regido pela CLT. Em relação ao âmbito residencial também merece atenção, pois também

pode ser desempenhada atividade com finalidade lucrativa nesse âmbito ou não. Pinto Martins (2007, p.15) diz que:

> De outro lado, se parte da atividade é realizada para o âmbito residencial e parte tem finalidade lucrativa, deve-se verificar, em princípio, qual a atividade preponderante – a lucrativa ou a prestada para o âmbito residencial – para que se configure a condição de doméstico ou não. A não ser que seja possível indicar precisamente que o empregado trabalha apenas para o âmbito doméstico ou apenas na atividade comercial da família. [...]

3.3 Pressupostos de caracterização da relação doméstica de emprego

Na relação doméstica de emprego, além dos pressupostos gerais de qualquer relação de emprego, que são 5 (cinco), encontramos elementos específicos dessa relação. Dessa maneira, a relação doméstica empregatícia é caracterizada pela pessoa física, pessoalidade, onerosidade, subordinação, continuidade, finalidade não lucrativa, prestação dos serviços à pessoa ou família e âmbito residencial. (DELGADO, 2008)

3.3.1 Pessoa física

O empregado doméstico tem como primeiro elemento ser pessoa física, não podendo ser pessoa jurídica, já que a legislação trabalhista tutela a pessoa física do trabalhador (MARTINS, 2013, p 147). Esse é um pressuposto de qualquer relação de emprego, não sendo exclusiva da relação doméstica.

Nesse toante, Godinho (2008, p. 291) trata que a própria palavra trabalho denota que a atividade deverá ser realizada por pessoa natural necessariamente e a palavra serviço denota uma obrigação que pode ser realizada por pessoa física ou jurídica. Ainda assevera que: “por essa razão, a pactuação – e efetiva concretização – de prestação de serviços por pessoa jurídica, sem fixação específica de uma pessoa física realizadora de tais serviços, afasta a relação jurídica que se estabelece no âmbito trabalhista”.

O trabalho doméstico é legalmente proibido para os menores de 18 anos completos, sendo considerado uma das piores formas de trabalho infantil, por força do Decreto n. 6.481/2008 e da Convenção de 168 da OIT. O contrato de trabalho de empregado doméstico menor de 18 anos será nulo, porém produzirá seus efeitos, assegurando-se todos os direitos e

créditos trabalhistas a título de indenização, como se fosse válido tal contratação. (LEITE, 2015, p.33-34)

3.3.2 Pessoalidade

A pessoalidade também é um requisito geral para a caracterização da relação doméstica de emprego. Assim, Godinho (DELGADO, 2008, p. 292) preleciona que:

> É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter a *infungibilidade*, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada – ou efetivamente cumprida – deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando-se a prática de substituição intermitente – circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado -, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência do seu segundo elemento fático jurídico. (grifo do autor)

Sendo personalíssima a relação empregatícia, a obrigação de prestar os serviços não será transmitida a herdeiros ou sucessores, assim, com a morte do empregado, extingue-se a relação (DELGADO, 2008, p. 293).

3.3.3 Onerosidade

Além de pressuposto essencial para a caracterização de qualquer relação de emprego, é obrigatório para a caracterização do vínculo doméstico, pois, caso contrário, aquela pessoa integrante da família que realizasse alguma atividade doméstica no lar de forma gratuita e com liberalidade poderia pleitear os direitos trabalhistas (PAMPLONA FILHO; VILLATORE, 1997, p.22).

O contrato de trabalho envolve um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre empregado e empregador, sendo economicamente mensuráveis, extraindo, assim, seu caráter oneroso (DELGADO, 2008, p. 298). Assim, Godinho destaca (2008, p. 289):

> A onerosidade, como elemento fático-jurídico componente da relação de emprego, não deve, contudo, ser enfocada sob a ótica do trabalho realizado ou mesmo sob a ótica do tomador de serviços. É que, considerado sob qualquer dessas duas perspectivas, o elemento fático jurídico da onerosidade

> estaria presente, desde que houvesse prestação de trabalho por alguém a outrem: afinal, todo trabalho – mesmo simples – é passível de mensuração econômica no contemporâneo sistema de mercado, sempre tendo como determinado valor econômico para seu tomador, para quem recebe o serviço prestado. *Deve a onerosidade, portanto, ser enfocada sob a ótica do prestador de serviços: apenas nessa perspectiva é que ela constitui elemento fático-jurídico da relação de emprego.* (grifo do autor)

3.3.4 Subordinação

Presente em toda relação de emprego, Pinto Martins (2013, p. 147) conceitua subordinação da seguinte maneira: "é a obrigação que o empregado tem que cumprir as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho. É o estado jurídico que se encontra o empregado em relação ao empregador. É o objeto do contrato de trabalho".

Délio Maranhão (apud PAMPLONA FILHO; VILLATORE, 1997, p. 23) ensina que a subordinação do empregado é de natureza jurídica, já que resulta de um contrato, com seu fundamento e seus limites. O empregado não pode impor sanções ao empregador, caracterizando a relação de subordinação (MARTINS, 2013, p. 152).

3.3.5 Continuidade

Nesse ponto, a nova lei das domésticas em seu artigo primeiro, estabeleceu como requisito a continuidade e, também, um critério temporal para a caracterização da mesma no trabalho doméstico ao prelecionar que é necessário "(...) mais de 2 (dois) dias por semana" de labor. Ainda que presentes todos os requisitos da relação de trabalho contida no artigo mencionado, não será empregado doméstico se prestar os serviços por até dois dias na semana, por anos consecutivos e para o mesmo empregador, o que caracterizará a eventualidade. (LEITE; 2015, p.35-36)

3.3.6 Finalidade não-lucrativa

A finalidade não-lucrativa é o primeiro pressuposto específico da relação doméstica empregatícia, residindo aqui a principal diferenciação do empregado doméstico dos demais. Nesse sentido, o serviço que for desempenhado pelo empregado doméstico não podem gerar

lucros para o empregador (PAMPLONA FILHO; VILLATORE, 1997, p. 19). Caso o empregador desempenhe atividade lucrativa, deixará de ser relação doméstica de emprego, passando, assim, a relação a ser regida pela CLT (MARTINS, 2007, p. 7).

Como o serviço prestado por um empregado doméstico pode também ser desempenhado por outra espécie de empregado, o interesse econômico será o ponto determinante para a caracterização da relação de emprego. Tal pressuposto já estava disposto na lei 5.859/72. Nesse toante, a lei restringiu o trabalho doméstico ao interesse pessoal da família ou pessoa física em que não obtenha lucro com a atividade desempenhada pelo trabalhador, nesse contexto, Godinho (2008, p. 370) assevera:

> O critério privilegiado pela lei elabora-se a partir do prisma do empregador, uma vez que – sabe-se – para o empregado todo trabalho efetuado tem evidente conteúdo econômico (a onerosidade, como visto, é elemento fático-jurídico inarredável também da relação empregatícia doméstica). *Os serviços prestados não podem constituir fator de produção para aquele (pessoa ou família) que deles se utiliza, embora tenha qualidade econômica para o obreiro*. Portanto, se na residência há regular pensionato para os familiares ou sistema de fornecimento de alimentação para terceiros, a faxineira, no primeiro caso, e a cozinheira, no segundo caso, já não são mais domésticas, mas empregadas comuns. (grifo do autor)

3.3.7 Prestação de serviços à pessoa ou família

Sendo elemento especial de caracterização da relação doméstica, os serviços prestados pelo empregado não podem ser para pessoa jurídica. Independe do membro da família que assine a Carteira de Trabalho do empregado doméstico, a coletividade familiar será o pólo passivo plúrimo dessa relação e não uma pessoa jurídica (PAMPLONA FILHO; VILLATORE, 1997, p.21).

O termo família utilizado pela legislação para caracterizar o empregador doméstico possui um sentido amplo, englobando, além do conceito família tradicional, o grupo de pessoas que se reúnem para viver conjuntamente, como por exemplo, as repúblicas estudantis (MARTINS, 2007, p.14).

3.3.8 Âmbito Residencial

O âmbito residencial é um pressuposto especial da caracterização da relação doméstica de emprego que engloba não apenas o serviço prestado no interior da residência, mas, também, o serviço prestado no exterior da residência, desde que seja para a pessoa ou família, englobando, assim, o motorista, o jardineiro (MARTINS, 2013, p. 157).

O artigo 1º da lei nº 5.859/72 que dispõe "ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família *no âmbito residencial destas*, aplica-se o disposto nesta lei" (grifo nosso) deve ser entendido tanto no âmbito residencial como para o âmbito residencial, como preceitua Godinho (2008, p 373):

> A expressão utilizada pela Lei n. 5.859/72 designa, na verdade, todo ambiente que esteja vinculado à vida pessoal do indivíduo ou da família, onde não se produza valor de troca, mas essencialmente atividade de consumo. Desse modo, a expressão deve ser apreendida no seguinte sentido: *com respeito ao âmbito residencial destas* ou *para o âmbito residencial destas*, ou, ainda, *em função do âmbito residencial da pessoa ou família*. (grifo do autor)

Tal entendimento não foi alterado com a lei complementar 150/2015, já que mantém como requisito o âmbito residencial para a caracterização do trabalho doméstico. Diante de todo exposto, percebe-se que para a caracterização da relação doméstica de emprego faz-se necessário à presença de todos os requisitos, já que a ausência de algum dos requisitos implica a descaracterização da relação mencionada.

4 CUIDADOS PARA UMA EFETIVA APLICAÇÃO DA LEI COMPLEMENTAR 150/2015

Após longos anos de lutas a EC nº72/2013 e a Lei Complementar nº 150/2015 concederam ao empregado doméstico a possibilidade de alcançar o patamar de igualdade dos demais trabalhadores, com objetivo de que estes fossem incluídos nos direitos fundamentais de todos. É válido ressaltar que apesar de terem alcançado seus direitos fundamentais, ainda há muito que caminhar para um efetivo cumprimento da legislação face aos entraves existentes na relação doméstica de emprego.

Além de regulamentar e instituir novos direitos aos empregados domésticos, a nova lei também procurou dirimir quaisquer dúvidas e divergências jurisprudenciais. Com o advento do artigo 1º da LC ficaram determinados todos os requisitos necessários para ser caracterizado

como trabalhador doméstico. Uma das inovações foi a do critério temporal de "... por mais de 2(dois) dias por semana", já que esse não havia sido estabelecido nas legislações anteriores. Dessa maneira, consolidou o entendimento jurisprudencial de não abranger a "diarista", que presta serviços por longos anos ao mesmo empregador, por até dois dias na semana, no rol de empregado doméstico. (LEITE, 2015, p. 35-36)

Apesar da Lei nº 5.859/72 ter estabelecido apenas a continuidade e não um critério temporal mais específico, já existia entendimento jurisprudencial de que até dois dias na semana não era considerado empregado doméstico, a exemplo do seguinte julgado:

> RELAÇÃO DE EMPREGO. DOMÉSTICA. DIARISTA 2 VEZES POR SEMANA. A Lei 5.859/72, que regula o trabalho doméstico, fixa em seu artigo 1º, como um dos elementos para sua configuração, a continuidade na prestação dos serviços. Trata-se de imposição rigorosa que, uma vez não caracterizada, afasta a condição do trabalhador de empregado doméstico. A prestação de serviços de diarista em apenas 2 dias da semana não cumpre o requisito necessário da continuidade, para caracterização da relação de emprego do doméstico. (TRT-2 - AGRAVO DE INSTRUMENTO : AI 00025685420125020012 SP, Rel. Marcelo Freire Gonçalves, 12º turma, julgamento 05/02/2015)

A lei das domésticas buscou regulamentar a duração do trabalho estipulando a jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, o direito a horas extras, caso exceda essa jornada, adicional em caso de acompanhamento em viagem, a possibilidade de compensação de jornada mediante acordo entre as partes, adicional noturno, intervalos intrajornada e interjornada, possibilidade da jornada 12x36, regime de tempo parcial, férias e descanso semanal remunerado.

Para conferir uma aplicação mais efetiva desses direitos, a lei estabeleceu em seu artigo 12 a obrigatoriedade do registro de horário do trabalhador doméstico. Contudo, para Leite (2015, p.74) esse dispositivo traz controvérsias, já que impõe ao empregador doméstico uma exigência que não é comum aos empregadores com menos de 10 empregados. Porém, com essa obrigatoriedade de registro, além de conferir maior aplicabilidade dos direitos dos empregados, em caso de reclamação trabalhista, o ônus da prova do horário de trabalho será do empregador doméstico, obedecendo, assim, a súmula 338 do TST:

> Súmula nº338 - JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA.
> I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção

> relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.
> II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário.
> III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.

A obrigatoriedade do controle de jornada por meio idôneo não só assegura o cumprimento dos direitos referentes à duração do trabalho, mas também assegura a existência de prova material, em caso de reclamação trabalhista ou até mesmo de fiscalização.

A nova legislação preocupou-se, também, com os empregados que moram na residência do empregador, visto que garantiu a esses que nos horários em que não estejam trabalhando, mas permaneçam no local da prestação de serviço, não serão computados como jornada de trabalho, como dispõe o artigo 2º, § 7º, da lei:

> Art. 2º: A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei.
> (...) § 7º: Os intervalos previstos nesta Lei, o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os feriados e os domingos livres em que o empregado que mora no local de trabalho nele permaneça não serão computados como horário de trabalho.

Assim, acabou com a preocupação de muitos tomadores de serviço de um possível aumento nos encargos por oferecer moradia ao funcionário.

A legislação criou um sistema único para pagamento das contribuições, tributações e encargos devidos ao empregado, denominado de Simples Doméstico. Tal sistema foi implantado em 1 de outubro de 2015, com o intuito de realizar o cadastramento dos trabalhadores domésticos, com todas as informações, obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais, cálculos e responsável pelo recolhimento dos tributos e encargos trabalhistas vinculados ao empregado. (LEITE, 2015, p.139-141)

De acordo com o artigo 34 da Lei Complementar 150/2015, serão recolhidos os seguintes tributos pelo Simples Doméstico:

> Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:
> I - 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

> II - 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico, nos termos do art. 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;
> III - 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;
> IV - 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;
> V - 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 desta Lei; e
> VI - imposto sobre a renda retido na fonte de que trata o inciso I do art. 7º da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, se incidente.
> § 1º As contribuições, os depósitos e o imposto arrolados nos incisos I a VI incidem sobre a remuneração paga ou devida no mês anterior, a cada empregado, incluída na remuneração a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, e a Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.
> § 2º A contribuição e o imposto previstos nos incisos I e VI do caput deste artigo serão descontados da remuneração do empregado pelo empregador, que é responsável por seu recolhimento.
> § 3º O produto da arrecadação das contribuições, dos depósitos e do imposto de que trata o caput será centralizado na Caixa Econômica Federal.
> § 4º A Caixa Econômica Federal, com base nos elementos identificadores do recolhimento, disponíveis no sistema de que trata o § 1º do art. 33, transferirá para a Conta Única do Tesouro Nacional o valor arrecadado das contribuições e do imposto previstos nos incisos I, II, III e VI do caput.
> § 5º O recolhimento de que trata o caput será efetuado em instituições financeiras integrantes da rede arrecadadora de receitas federais.
> § 6º O empregador fornecerá, mensalmente, ao empregado doméstico cópia do documento previsto no caput.
> § 7º O recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, e a exigência das contribuições, dos depósitos e do imposto, nos valores definidos nos incisos I a VI do caput, somente serão devidos após 120 (cento e vinte) dias da data de publicação desta Lei.

O sistema único facilita a adaptação dos empregadores aos novos encargos trazidos pela Lei, visto que estes serão pagos de maneira unificada, até o dia 7 (sete) de cada mês.

O artigo 44 da LC instituiu a possibilidade de fiscalização do trabalho doméstico, assegurando que o auditor-fiscal do trabalho poderá fiscalizar a residência do empregador, desde que seja previamente agendada e com consentimento do proprietário, tendo essa fiscalização caráter orientador. Somente será lavrado auto de infração após a segunda visita, salvo falta de anotação na CTPS ou reincidência, fralde, resistência ou embaraço à fiscalização.

Para Leite (2015, p. 56-60), essa fiscalização seria inconstitucional, visto que a residência é asilo inviolável, segundo o artigo 5º, XI da CF, e apesar de prever no artigo que seria após agendamento e entendimentos prévios, dispondo:

> Vale dizer, o art. 44 da LC n. 150/2015 deixa claro que a entrada do auditor-fiscal na residência do empregador doméstico depende apenas de "agendamento e de entendimentos prévios", o que colide frontal e literalmente com o inciso XI do art. 5º da CF, segundo o qual "a casa é asilo inviolável do indivíduo" e "ninguém nela pode penetrar sem consentimento do morador". "Agendamento e entendimentos prévios" pressupõem que o empregador doméstico está, desde logo, compelido, persuadido, instado a permitir que a fiscalização adentre na sua residência.

Conforme entendimento do autor, deverá ser reconhecida a inconstitucionalidade do dispositivo e restaurar a vigência da IN/SIT 110/2015, por não colidir com dispositivo da Constituição Federal. Já para o blog Doméstica Legal, caso haja necessidade de uma fiscalização, será observada inviolabilidade da residência prevista na Constituição Federal, sendo necessário consentimento por escrito do empregador.

Além de todas as inovações legislativas que possibilitam o real cumprimento da norma, a Lei do Trabalho Doméstico assegurou no artigo 27 as hipóteses de rescisão indireta e dispensa por justa causa, afastando a aplicabilidade dos artigos 482 e 483 da CLT. Já o artigo 18 da LC vedou os descontos no salário do empregado por alimentação, vestuário, higiene ou moradia, impossibilitando a aplicabilidade do artigo 462 da CLT. (PICON, 2015)

A instituição do REDOM, Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregados Domésticos, prevista nos artigos 39 a 41 da lei, possibilita a quitação parcelada de todos os débitos junto ao INSS, tanto dos empregadores quanto dos empregados, vencidos até março de 2013. (LEITE, 2015, p. 143)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o advento da Lei Complementar nº 150/2015 os trabalhadores domésticos conseguiram, finalmente, ter seus direitos fundamentais resguardados e a garantia da isonomia perante os demais trabalhadores. Sendo um verdadeiro avanço na Legislação Trabalhista brasileira, já que tal classe ficou sem a devida regulamentação por longos períodos e sem assegurar todos os direitos fundamentais devidos.

A nova lei foi muito além de uma simples regulamentação dos dispositivos da Emenda Constitucional nº 72/2013, procurou dar total aplicabilidade aos direitos, sem brechas para uma possível ineficácia da lei. É certo que o trabalho doméstico possui um grande entrave por ter como local da prestação do serviço uma residência, o que dificulta prova testemunhal em

casos de desobediência da legislação, porém a lei trouxe mecanismos que combatem esses problemas, tornando uma lei de capacidade de aplicação plena.

A partir de toda análise da Lei do Trabalho Doméstico, percebe-se que foi minunciosamente trabalhada para ser aplicada, fiscalizada e atender de forma digna uma classe de trabalhadores que por muito tempo ficou esquecida. A grande mídia vem fazendo um grande papel para a adaptação dos empregados e empregadores, visto que tem informado todas as inovações, procedimentos e cuidados para uma correta aplicação.

É válido ressaltar que por ser uma Lei extremamente inovadora, suas consequências, benefícios e seu efetivo cumprimento levarão um tempo para serem evidenciados pela população.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 30/09/2015.

BRASIL. Constituição Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em 30/09/2015.

BRASIL. Jurisprudência do TRT 2ª Região. Disponível em: < http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/202333102/agravo-de-instrumento-ai-25685420125020012-sp-00025685420125020012-a28> Acesso em 24/10/2015.

BRASIL. Lei Complementar nº 150/2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm> Acesso em 10/10/2015.

BRASIL. Lei nº 5.859/72. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm> Acesso em 05/10/2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7º Ed. - São Paulo: LTr, 2008.

_____ **Curso de Direito do Trabalho**. 8º Ed. - São Paulo: LTr, 2009.

DOMÉSTICA LEGAL. **Lei que multa empregador doméstico já tem norma de fiscalização definida pelo MTE.** Publicado em 07 de agosto de 2015. Disponível em: < http://domesticalegalnoticias.blogspot.com.br/2014/08/ministerio-do-trabalho-publica-norma-de.html> Acesso em 29/10/2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra; LEITE, Laís Durval; LEITE, Letícia Durval. **A nova Lei do Trabalho Doméstico: comentários à Lei Complementar n. 150/2015.** São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 29ª Ed. - São Paulo: Atlas, 2013.

_____ **Manual do Trabalho Doméstico.** 9ª Ed. – São Paulo: Atlas, 2007.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do Trabalho Doméstico**. - São Paulo: LTr, 1997.

PICON, Rodrigo. **Breve análise da nova lei dos domésticos (Lei Complementar 150 de 1° de junho de 2015).** Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 20, n. 4379, 28 jun. 2015. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/39888>. Acesso em 29/10/2015.

150/2015 COMPLEMENTARY LAW: ACCURANCY FOR NA EFFECTIVE APPLICATION

ABSTRACT

This work aims to analyze the accuracy for effective application of Complementary Law 150/2015. The article was written following both the deductive approach and the historic method. Beginning with a short historic about the law applied housekeepers, the concept of employee and employer, besides the assumptions to characterize this relation. It was concluded that the Complementary Law 150/2015 brought a huge improvement in labor law used for housekeeper, once that assured the equality with the others urban employees and had worried about giving an effective law enforcement.

Keywords: Applicability. Accurancy. Housekeeper.