

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DO CERRADO
PATROCÍNIO
Graduação em Direito**

**LEI COMPLEMENTAR 150/15 E SEUS EFEITOS NO TRABALHO
DOMÉSTICO**

Didionison Aparecido Caetano Filgueira

**PATROCÍNIO – MG
2017**

DIDIONISON APARECIDO CAETANO FILGUEIRA

**LEI COMPLEMENTAR 150/15 E SEUS EFEITOS NO TRABALHO
DOMÉSTICO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como exigência parcial para obtenção do grau de Bacharelado em Direito, pelo Centro Universitário do Cerrado Patrocínio.

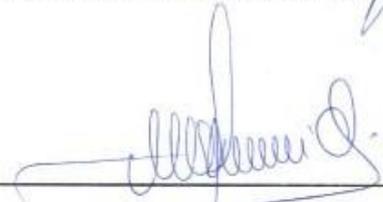
Orientador: Dr. Fernando Ramos Bernardes Dias.

**PATROCÍNIO – MG
2017**

Trabalho de conclusão de curso intitulado "*Lei complementar 150/15 e seus efeitos no trabalho doméstico*", de autoria do graduando Didionison Aparecido Caetano Filgueira, aprovado pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:



Prof. Fernando Ramos Bernardes Dias
Centro Universitário do Cerrado Patrocínio - UNICERP



Prof. Mario Lucio Campos de Almeida.
Centro Universitário do Cerrado Patrocínio - UNICERP



Prof. Marcelo de Oliveira Ferreira
Centro Universitário do Cerrado Patrocínio - UNICERP

Data da aprovação: 07 / 12 / 2017

Patrocínio, 07 de dezembro de 2017

RESUMO

A legislação do empregado doméstico sofreu várias mudanças com a emenda constitucional de nº 72/2013 que foi regulamentada com a lei complementar de nº150/2015, no qual trouxe direitos e deveres para ambas as partes da relação doméstica. A pesquisa nos mostra a evolução do empregado doméstico no Brasil bem como estuda os direitos dos empregados domésticos e as obrigações do empregador doméstico, o estudo visa livrar os empregadores de multas administrativas e reclamações trabalhistas futuras e trazer um conhecimento superficial sobre os direitos positivados dos empregados domésticos. A pesquisa realizada para a elaboração deste trabalho é de natureza bibliográfica, exploratória e de abordagem qualitativa, nesse sentido a pesquisa trouxe informações que muitos desconhecem até mesmo advogados em suas petições, trazendo de forma atualizada os impactos da reforma trabalhista na relação do emprego doméstico. A promulgação da lei complementar de nº 150/2015 sanou uma lacuna legislativa que havia em relação ao trabalho doméstico, desta forma a pesquisa contribuirá para que dúvidas a respeito do trabalho doméstico possam ser esclarecidas, tendo como resultado uma harmonia entre empregador doméstico e empregado doméstico.

Palavras chave: Lei Complementar 150/15. Trabalho Doméstico. Direitos Trabalhistas. Empregado Doméstico.

LISTA DE SIGLAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DSR	Descanso Semanal Remunerado
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IRRF	Imposto de Renda Retido na Fonte
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
TR	Taxa Referencial
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 ASPECTOS CONCEITUAIS DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL	10
2.1 Conceitos e requisitos da relação empregatícia doméstica.....	10
2.2 Retrospectivas do trabalho doméstico no cenário brasileiro	15
2.3 Avanços legislativos da relação empregatícia doméstica no Brasil.....	17
3 LEI COMPLEMENTAR Nº. 150/2015: LEI DO TRABALHO DOMÉSTICO	22
3.1 Contratos de trabalho doméstico.....	22
3.1.1 Jornada de trabalho.....	22
3.1.1.1 Duração normal do trabalho	22
3.1.1.2 Regime de compensação e horas extras	23
3.1.1.3 Regime de tempo parcial.....	25
3.1.1.4 Jornada “12x36”	26
3.1.1.5 Controle do horário de trabalho.....	27
3.2.2 Contrato de trabalho do empregado doméstico por prazo determinado	28
3.2.3 Intervalos, descanso semanal remunerado e férias	29
3.2.4 Trabalho noturno e aviso prévio	31
3.2.5 Licença-maternidade, licença - paternidade, auxílio para creche e pré-escola	33
3.2.6 Justa causa	34
4 OUTROS PONTOS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA DOMÉSTICA	36
4.1 Anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social	36
4.2. Doméstico que acompanha empregador em viagem	36
4.3 Descontos no salário do empregado doméstico.....	38
4.4 Vale-transporte para o empregado doméstico	38
4.5 Responsabilidade do empregador pelos documentos comprobatórios	39
4.6 Prescrição das ações trabalhistas domésticas.....	39
4.7 Fiscalização quanto ao cumprimento das normas de emprego doméstico	40
4.8 Revogações pela Lei Complementar nº. 150/2015	41
4.9 FGTS, Multa Compensatória e Seguro Desemprego.....	42
4.10 O simples doméstico	45
5 A INFLUÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 “REFORMA TRABALHISTA” NA RELAÇÃO DO EMPREGO DOMÉSTICO	47
6 CONCLUSÃO	50
REFERÊNCIAS	52

1 INTRODUÇÃO

Os trabalhadores domésticos sempre foram uma classe a margem das leis trabalhistas, seus contratos de trabalhos eram feitos baseados em acordos entre o patrão e empregado, visto que os beneficiados eram sempre os empregadores.

Não havia nenhuma normal legal que definisse os direitos trabalhistas a classe dos empregados domésticos, como jornada de trabalho, intervalos intrajornada e inter jornadas, férias, horas extras, entre outros.

Sendo assim com a implantação da Lei Complementar de nº 150 de 1º de junho de 2015, começou a surgir realmente os direitos voltados aos trabalhadores domésticos, objetivando a garantia da qualidade das condições de trabalho dos mesmos perante os empregadores.

Mesmo a nova lei oferecendo direitos aos trabalhadores domésticos, pode existir um lado negativo, visto que a contratação do empregado doméstico será mais onerosa para o empregador, acrescido ainda o fato de o Brasil estar atravessando uma significativa crise político-econômica, acarretando o desemprego. A grande dúvida e problema deste trabalho é saber se com a implantação da lei complementar de nº150/2015, sanou todas as injustiças com o empregado doméstico?

O presente trabalho tem como objetivo averiguar e discorrer a respeito da Lei Complementar de nº150/2015, apontando as melhorias para a classe doméstica e buscando investigar o que ainda pode ser mudado nas condições de trabalho dos mesmos. Busca ainda investigar se a implantação da lei 150/2015 sanou todas as injustiças com o empregado doméstico.

A metodologia aplicada na realização da pesquisa e apontada nesse trabalho foi de levantamento bibliográfico por meio de obras de diversos autores e artigos científicos, via internet e/ou consultando-se de várias fontes escritas, a fim de se

obter materiais sobre o tema, com o objetivo de refletir sobre a importância da lei complementar 150/2015 para que os direitos dos empregados domésticos sejam cumpridos a partir do método dedutivo. A pesquisa realizada para a elaboração deste trabalho é de natureza bibliográfica, exploratória e de abordagem qualitativa.

Em primeiro lugar, aborda-se os aspectos conceituais do empregado doméstico, mostrando que a relação do emprego doméstico merece mais estudo e atenção, pois no momento atual as partes dessa relação é o empregador e empregado doméstico, e não mais senhorzinho e escravo.

Seguindo o estudo, busca-se conhecer a lei complementar de nº150/2015, que veio regulamentar os direitos e deveres do empregado doméstico, e trazer mais segurança jurídica para ambas as partes da relação empregatícia doméstica.

Além de discorrer sobre os impactos da reforma trabalhista trazida pela lei de nº 13.467/2017, se encerra esclarecendo que mesmo com a vigência da lei complementar de nº 150/2015 os empregados domésticos tiveram direitos retidos e podados, porém foram de grande avanço para a classe dos empregados domésticos.

2 ASPECTOS CONCEITUAIS DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

Neste capítulo iremos mostrar o conceito atual do empregado doméstico e desmistificar a figura de que o empregado doméstico é somente a empregada faxineira que executa serviços domésticos nos lares.

2.1. Conceitos e requisitos da relação empregatícia doméstica

O conceito do empregado doméstico veio evoluindo com o passar dos anos, podemos confirmar essa afirmação com o art. 7º, “a”, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Decreto-Lei nº. 5.452/1943 – Que descreve

“[...] os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas” e o art. 1º. da Lei nº. 5.859/1972 no qual afirma que o empregado doméstico é “[...] aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas [...]”.

A lei complementar de nº 150/2015 trouxe a definição de empregado doméstico no artigo 1º, “[...] 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 [...]”. Entende-se que diaristas até 2 (dois) dias por semana não se caracterizaria empregado doméstico.

A lei também trouxe vedações e no parágrafo único do artigo 1º da lei supracitada traz um impedimento que é o trabalho doméstico aos menores de 18 anos:

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.

Os serviços de babá, tarefa que antes era realizado por jovens de 16 anos e 17 anos, não poderá mais ser feito, pois agora são expressamente vedados pela legislação em vigor.

Destarte, Leite *et al.* (2015, p. 33) traz o conceito de empregado doméstico:

[...] espécie de trabalhador juridicamente subordinado, plenamente capaz, que presta serviços, pessoalmente, de natureza contínua por três ou mais dias por semana, mediante remuneração, no (ou para o) âmbito residencial à pessoa física ou à família em atividade não lucrativa.

Da mesma forma Pamplona Filho e Villatore (2011, p. 30)

[...] o conceito de empregado doméstico, que é a pessoa física que, de forma onerosa e subordinada juridicamente, trabalha para outra (s) pessoa (s) física (s) ou família, para o âmbito residencial desta (s), continuamente, em atividade sem fins lucrativos.

A jurisprudência do TST (Tribunal Superior do Trabalho) confirma o que os autores disseram acima:

RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO. EMPREGADO DOMÉSTICO. TRABALHO PRESTADO TRÊS VEZES POR SEMANA. Empregado doméstico é a pessoa física que presta, com personalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. [...]. (TST, 4ª. T., RR 1132-47.2011.5.01.0069, Relatora: Ministra Maria de Assis Calsing. Data de Publicação: 24 abr. 2015).

A continuidade é um requisito para se caracterizar o trabalhador como empregado doméstico que é o trabalho realizado por mais de dois dias na semana, assim temos a jurisprudência que ilustra:

RECURSO DE REVISTA [...] - RELAÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICA- PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI COMPLEMENTAR Nº. 150/2015 - SERVIÇOS PRESTADOS TRÊS VEZES POR SEMANA - VÍNCULO EMPREGATÍCIO - NÃO CARACTERIZAÇÃO - NÃO PREENCHIMENTO DO PRESSUPOSTO DA CONTINUIDADE - CRITÉRIO TEMPORAL. Diversamente do termo "não-eventual", outrora utilizado pela CLT, a Lei nº. 5.859/72, definiu empregado doméstico como "aquele que presta serviço de natureza contínua", inserindo assim, uma nomenclatura diversa, que sempre causou

grande divergência na doutrina trabalhista. A continuidade é traço distintivo marcante da peculiaridade com que o trabalho doméstico sempre foi tratado em nosso país, e que, aos poucos vai sendo diluída pela progressiva equiparação dos domésticos aos demais trabalhadores, que decorre da ratificação pelo Brasil da Convenção nº. 189 OIT, da promulgação da Emenda Constitucional nº. 72 e, mais recentemente, da Lei Complementar nº. 150/2015, que regulamenta a modificação constitucional. [...]. Com a nova regulamentação, contudo, engajamentos com frequência de mais de duas vezes por semana imediatamente caracterizam o vínculo empregatício doméstico. O caso dos autos, contudo, versa sobre relação de trabalho iniciada e concluída antes da entrada em vigor da nova legislação, o que, por segurança jurídica, implica a observância dos parâmetros vigentes ao tempo da Lei nº. 5.859/72. A maioria da doutrina trabalhista entende que a continuidade possui significação própria, correspondente à permanência absoluta, ou seja, a iteratividade, repetição da prestação no tempo sem hiatos, sendo necessária, para a configuração da relação de emprego doméstica, a prestação contínua do trabalhador, ressalvados apenas os descansos e repousos impostos pela lei. [...]. (TST, 7ª. T., RR 1933-13.2010.5.15.0067, Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Data de Publicação: 06 nov. 2015)

Como vemos em Souza Júnior (2015) outro requisito é a subordinação, no qual o empregado cumpre ordens do empregador em relação ao serviço a ser prestado.

A subordinação pode ser encontrada em diversos pontos na relação empregatícia do empregado doméstico, como na obrigação de qual serviço a ser executado, em vestuário, dentre outras.

Nesse sentido também tem o entendimento do Delgado (2015, p. 311):

[...] no Direito do Trabalho a subordinação é encarada sob um prisma objetivo: ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador. É, portanto, incorreta, do ponto de vista jurídico, a visão subjetiva do fenômeno, isto é, que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição (*status subjectiones*). (Destaque do autor).

Outro requisito é a onerosidade, sendo assim todo trabalhador doméstico tem a necessidade para ser caracterizado como tal de receber remuneração pelo trabalho prestado, neste sentido é explícito na lei complementar 150/2015 em seu artigo 1º:

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. (grifo nosso)

A jurisprudência também caminha ao lado da lei veja:

RECURSO ORDINÁRIO. PEDIDO DE VÍNCULO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO, PESSOALIDADE E ONEROSIDADE NA PRESTAÇÃO LABORAL. Demonstrada nos autos a ausência de subordinação, pessoalidade e onerosidade na prestação laboral em relação ao 2º. Réu e, ainda, inexistindo prova de que os serviços prestados estivessem inseridos na atividade-fim daquele indicado como o suposto empregador, resta incabível o pedido de vínculo de emprego pleiteado pelo trabalhador. (TRT 1ª. R., 8ª. T., RO nº. 0010800-34.2014.5.01.0070, Relatora: Juíza Claudia Regina Vianna Marques Barrozo. Data de Publicação: 02 mar. 2016).

Sendo assim o empregado doméstico trabalha de forma onerosa, no intuito de receber remuneração pelo seu serviço prestado, se fosse de forma gratuita estaria desamparado pela lei complementar de nº150/2015 (LEITE *et al.*, 2015).

Já no requisito da pessoalidade como bem determina Pamplona Filho e Villatore (2011): o empregado doméstico é pessoa física e de nenhuma maneira poderá ser pessoa jurídica, ficando assim a pessoalidade em evidência.

Entende como pessoalidade a pessoa física que presta serviços domésticos por mais de dois dias da semana ao mesmo empregador doméstico.

Destarte se o empregado doméstico fosse substituído por outro empregado de forma frequente, seria descaracterizado o vínculo de emprego pois a pessoalidade é um requisito indispensável conforme nos ensina (DELGADO, 2015).

A atividade que envolve a relação de trabalho do empregado doméstico não se deve ter como finalidade lucrativa, assim preceitua Leite *et al.* (2015) que o trabalho realizado pelo empregador doméstico não pode gerar lucro para o empregador doméstico, e sim serviços de confortos como exemplo uma cozinheira, faxineira, motorista ou cuidador de idosos.

Conclui-se que o empregado doméstico não pode ajudar o empregador doméstico a fazer docinhos de leite ninho para serem vendidos no sinaleiro, pois assim sua atividade visaria lucro e como penalidade não se enquadraria como um empregado doméstico passando a ser regido pela CLT.

Mas essa atividade não tem que ser necessariamente dentro do âmbito residencial pode ser um motorista, que leva o empregador da casa para o trabalho ou vice-versa, assim é o entendimento da Leite *et al.* (2015).

Nessa mesma via de entendimento temos os julgados abaixo:

TRABALHADOR DOMÉSTICO X RURAL - CASEIRO. Para ser reconhecida a condição de empregado rural do Reclamante, é necessário que seu empregador explore atividade agro econômica, nos termos do art. 3º da Lei 5.889/73. In casu, não restando comprovado que a Reclamada desenvolvesse atividades com fins lucrativos ou explorasse atividade agroeconômica, impõe-se reconhecer que o autor ativou-se como doméstico, enquadramento comum para os caseiros de sítios e chácaras

(TRT-3 - RO: 00757201006103007 0000757-50.2010.5.03.0061, Relator: Paulo Roberto Sifuentes Costa, Quinta Turma, Data de Publicação: 28/05/2012,25/05/2012. DEJT. Página 132. Boletim: Não.)

CASEIRO DE SÍTIO - EMPREGADO DOMÉSTICO - O labor em sítio destinado a lazer da família sem fins lucrativos caracteriza trabalho doméstico não gerando direito às horas extras.

(TRT-3 - RO: 00147201102603007 0000147-56.2011.5.03.0026, Relator: Convocada Ana Maria Espi Cavalcanti, Nona Turma, Data de Publicação: 06/07/2011,05/07/2011. DEJT. Página 105. Boletim: Não.)

O empregado doméstico muitas vezes é confundido com empregados que são regidos pela CLT para caracterizar uma relação de trabalho doméstico é necessário ter onerosidade, subordinação, continuidade e a atividade exercida não visar lucro.

Temos que esclarecer também que empregador doméstico tem que ser pessoa física ou família não abrangendo as pessoas jurídicas ou entes equiparados conforme (LEITE *et al.*, 2015).

Segundo Cassar (2015) tem que se observar o empregador para saber se a natureza jurídica é de empregado doméstico ou de um empregado regido pela CLT,

pois nem sempre um enfermeiro será regido pela CLT, pois se o mesmo prestar serviços para pessoa física pode ser equiparado como empregado doméstico.

2.2 Retrospectivas do trabalho doméstico no cenário brasileiro

É de conhecimento de todos que os trabalhadores domésticos são menos favorecidos que as outras classes de trabalhadores, tendo assim menos direitos trabalhistas.

De acordo com Souza Junior (2015) isso não se deve a omissão ou desrespeito desses trabalhadores aos seus patrões, e sim a outros vários motivos, como a ação segregadora do Legislativo, de uma sociedade apática e pouco solidária, além de um Judiciário conservador quando o assunto é a relação empregatícia doméstica.

Para Almeida (2007), o trabalhador doméstico é tratado com preconceito e de forma discriminatória, herança do período escravagista. Para compreender o motivo dessa conjuntura, faz-se necessário levar em conta vários acontecimentos históricos ligados ao desenrolar das atividades domésticas, a partir do nascimento do trabalho, transitando pela escravidão até o surgimento dos empregados domésticos.

No Brasil, trabalho é conhecido por muitos como “batente”, sendo este o nome de um obstáculo a ser transposto, ou seja, cultural e historicamente o trabalho é visto como um castigo, ideia consoante à origem do termo, pois o verbete “trabalho” advém do latim tripaliare, que significa punir com o tripaliu, objeto de tortura utilizado na Roma Antiga, sendo uma espécie de canga para flagelar escravos (DAMATTA, 1991, p. 31).

Bentivoglio; Freitas (2014) mostra que a origem do trabalho doméstico no Brasil vem dos escravos, quando os mesmos foram transportados da África para realizarem funções de ordem doméstica, dentre os quais em sua maioria eram do sexo feminino para que pudessem cozinhar e servir como empregadas.

Até surgir essa categoria de empregado doméstico essas tarefas eram feitas pelos membros da família como acontece até hoje em algumas casas, isso pode ser constatado, pois não foi encontrado nenhum registro de realização de tarefas domésticas por outros entre os indígenas nativos do Brasil até a colonização portuguesa por volta de 1500 d.C. SOUZA JUNIOR (2015).

No que se diz respeito aos escravos do Brasil, é importante ressaltar a visível diferenciação dos que trabalhavam na lavoura dos que trabalhavam no trabalho doméstico, estes

[...] beneficiados por uma assistência moral e religiosa que muitas vezes faltava aos do eito. Na maior parte das casas-grandes sempre se fez questão de negros batizados, tendo-se uma como repugnância supersticiosa a "pagãos" ou "mouros" dentro de casa, fossem embora simples escravos. (FREYRE, 2003, p. 539).

Além disso, de acordo com COTRIM (2003), a escravatura teve grande importância para a produção agrícola, principalmente para o cultivo de cana-de-açúcar. Conseqüentemente os trabalhos servis, inapropriados a um cidadão livre, como colheitas de cereais, cuidado com o gado e serviços domésticos eram destinados aos escravos brasileiros.

Souza Junior (2015) diz que apesar de em 1888 ter sido editada a Lei Áurea para a libertação dos escravos, os mesmos não estavam preparados para serem livres. Em decorrência disso, os ex - escravos seguiram realizando as tarefas de quando eram cativos, isto é, permaneceram executando as tarefas anteriormente destinadas a eles, como cozinhar, cuidado com as roupas e cuidado com a limpeza das casas.

Dessa forma nasce à imagem do patrão bondoso que considera o funcionário como alguém da família protegendo-os e oferecendo-lhes trabalho. Assim, “[...] muitas pessoas que eram escravas continuaram nas fazendas, em troca de local para dormir e comida, porém na condição de empregados domésticos” (MARTINS, 2009).

Segundo Damatta (1991), os brasileiros têm a visão de que o trabalho é um sacrifício, isso vem do catolicismo que prega o trabalho com um castigo rumo a salvação. Além do mais as relações entre servo e senhor eram confusas, pois como

já citado, muitos escravos exerciam as funções dentro da casa dos seus senhores, sendo além de donos, responsáveis morais por eles.

Assim sendo, mesmo sendo escravos, os mesmos faziam parte da família mesmo que sem direito a nada, sobrevivendo assim de restos de comida e água ofertadas pelos senhores. Essa maneira de relação permanece até hoje.

O caso mais típico e mais claro dessa problemática – muito complexa e a meu ver ainda pouco estudada – é o das chamadas “empregadas domésticas”, as quais são pessoas que, vivendo nas casas dos seus patrões, realizam aquilo que, em casa, está banido por definição: o trabalho. Nessa situação, elas repetem a mesma situação dos escravos da casa de antigamente, permitindo confundir relações morais de intimidade e simpatia com uma relação puramente econômica, quase sempre criando um conjunto de dramas que estão associados a esse tipo de relação de trabalho onde o econômico está subordinado ao político e ao moral, ou neles embebido. (DAMATTA, 1991, p. 32-33).

Desse modo, é certo dizer que essa relação empregatícia doméstica traz muitas influências da escravatura, o que faz com que haja discrepância nos direitos trabalhistas destes empregados.

2.3 Avanços legislativos da relação empregatícia doméstica no Brasil

Calvet (2013) lembra que a legislação dos empregados domésticos no Brasil, evoluiu de forma diferente em comparação com os outros empregados, de uma forma mais lenta.

Informa Pamplona Filho e Villatore (2011), porém o legislador quer acabar com essa desigualdade de direitos e tentar ao máximo igualar os direitos dos empregados domésticos com o dos trabalhadores regidos pela CLT.

A lei não pode ser criada para trazer diferenças aos tipos de trabalhadores, mas sim equiparar as relações trabalhistas, assim alerta Mello (2015, p. 10):

A Lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos. Este é o conteúdo político-ideológico absorvido pelo princípio da isonomia e juridicizado pelos textos constitucionais em geral, ou de todo modo assimilado pelos sistemas normativos vigentes.

Adverte Souza Júnior (2015), que nos tempos do Império Romano o trabalhador doméstico era denominado “criado” e a legislação vigente era a ordenações Filipinas de 1.603.

Segue o título XXIX das Ordenações Filipinas:

Título XXIX

Do criado que vive com o senhor a bem-fazer, e como se lhe pagará o serviço. Posto que algum homem, ou mulher viva com senhor, ou amo, de qualquer qualidade que seja, a bem-fazer sem avença de certo preço; ou quantidade, ou outra coisa, que haja de haver por seu serviço contentando-se do que o senhor, ou amo, lhe quizer dar, será o amo e senhor obrigado a lhe pagar o serviço, que fez, havendo respeito ao tempo, que serviu, e à qualidade do criado e do serviço. Porém, se entre eles houver contrato feito sobre o serviço, cumprir-se-á o que entre eles for tratado, como for direito. (ALMEIDA, 1870, p. 807, destaque do autor).

Expressa Souza Júnior (2015), que com o código civil de 1.916, começou a serem regulamentadas as relações trabalhistas e também o do doméstico, no qual começaram a surgir alguns direitos como o aviso prévio, motivos para caracterizar a justa causa do empregado.

Como indica Souza Júnior (2015), o decreto de nº 16.107/1923 foi o pioneiro a especificar os empregados domésticos no artigo 2º.

[...] os cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros ou serventes, enceradores, amas-secas ou de leite, costureiras, damas de companhia e, de um modo geral, todos quantos se empregam, à soldada, em quaisquer outros serviços de natureza idêntica, em hotéis, restaurantes ou casas de pasto, pensões, bares, escritórios ou consultórios e casas particulares.

Demonstra Pamplona Filho e Villatore (2011), que em 1.943 surgiu a CLT para separar o direito do trabalho do direito civil Brasileiro, porém a CLT tratou de excluir os empregados domésticos em seu artigo 7º, “a”.

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;

Afirma Souza Júnior (2015), na pratica os trabalhadores domésticos, ficaram sem proteção da lei, diferente dos outros trabalhadores regidos pela CLT.

Indica Souza Júnior (2015), que em 1.962, surgiu a lei nº4090, que se referia a gratificação natalina, o pagamento do 13º salário era pago a todos os empregados sem distinção, pois na lei não tinha diferença de empregado doméstico ou empregado urbano e rural regidos pela CLT.

Em 1972 a lei de nº 5.859, regulamentado pelo decreto de nº 71.885/1973, trouxe avanços ao empregado doméstico como relata Leite *et al.* (2015): “Férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis; filiação à Previdência Social como segurado obrigatório; anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)”

Ficou faltando direitos ao empregado doméstico ainda assim esclarece Calvet (2013, p. 61):

[...] justificativa trazida para a escassez de direitos era de que o trabalhador doméstico não trazia qualquer lucro direto ao seu empregador, ao contrário dos empregados no comércio e na indústria regulados pela CLT e os do campo, que produziam serviços e bens através dos quais os empregadores extraíam a mais-valia, explicitada por Karl Marx.

Souza Júnior (2015) afirma que com a Constituição Federal de 1.988, muita coisa mudou para o empregado doméstico, novos direitos foram concedidos como a não redução do salário, férias mais um terço sobre elas, dentre outros.

A Constituição Federal de 1.988, só não trouxe mais benefícios ao empregado doméstico pelo costume da sociedade de achar que o empregador está fazendo um favor ao empregado doméstico de dar o trabalho e o incluir como parte da família.

Sustentam Pamplona Filho e Villatore (2011), que a lei complementar de nº 103/2000 refere-se ao piso salarial para o empregado doméstico de acordo com o Estado e o Distrito Federal, essa lei foi objeto de inconstitucionalidade, porém o STF – Supremo Tribunal Federal, julgou improcedente a ADI 4.432 – PR e assim ficando válido a lei complementar 103/2000.

Segue a manifestação do STF conforme mencionado no parágrafo anterior:

A competência legislativa do Estado do Paraná para fixar piso salarial decorre da Lei Complementar federal nº. 103, de 2000, mediante a qual a União, valendo-se do disposto no art. 22, inciso I e parágrafo único, da Carta Maior, delegou aos Estados e ao Distrito Federal a competência para instituir piso salarial para os empregados que não tenham esse mínimo definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho. Trata-se de lei estadual que consubstancia um exemplo típico de exercício, pelo legislador federado, da figura da competência privativa delegada. [...]. A lei impugnada não ofende o princípio do pleno emprego. Ao contrário, a instituição do piso salarial regional visa, exatamente, reduzir as desigualdades sociais, conferindo proteção aos trabalhadores e assegurando a eles melhores condições salariais. [...]. Ação direta de inconstitucionalidade julgada improcedente. (STF, Tribunal Pleno, ADI 4.432-PR, Relator: Ministro Dias Toffoli. Data de Publicação: 05 set. 2011).

Com o surgimento da lei 10.208/2001, recorda Souza Júnior (2015), que surgiu a possibilidade de o empregado doméstico receber o FGTS ficando a escolha do empregador optar ou não pelo depósito do mesmo, o empregado doméstico teria como direito caso fosse beneficiário do depósito de FGTS a possibilidade de dar entrada no seguro desemprego para receber até três parcelas de no máximo um salário mínimo vigente.

Os direitos dos empregados domésticos foram evoluindo e foram firmados com a emenda constitucional de nº 72/2013, que trouxe direitos aos empregados domésticos que estão ligados ao princípio da dignidade humana.

Nem todas as pessoas foram a favor da emenda constitucional de nº 72/2013, que trazia vários direitos aos empregados domésticos, porém essas insatisfações não tinham procedência, pois eram direitos que melhorariam a condição humana dos empregados domésticos, assim como a abolição da escravidão de nosso país.

A lei 12.964 de 2014, veio dispor sobre as multas que serão aplicadas ao empregador doméstico, por falta de anotação na CTPS e outras providencias, trazendo a possibilidade de o empregador doméstico diminuir a multa aplicada caso reconheça o vínculo que não foi registrado na CTPS e pague as contribuições previdenciárias.

3 LEI COMPLEMENTAR Nº. 150/2015: LEI DO TRABALHO DOMÉSTICO

A lei complementar nº 150/2015 veio regulamentar de forma célere a emenda constitucional 72/2013, trazendo novos direitos e deveres aos empregados domésticos, neste capítulo visamos estudar se lei realmente abasteceu as carências que há séculos se notava.

3.1 Contratos de trabalho doméstico

Os 30 primeiros artigos da lei complementar de nº150/2015, tratam se do contrato de trabalho doméstico, visando algumas mudanças trazidas pela legislação, vamos estudar os pontos relevantes.

3.1.1 Jornada de trabalho

A jornada de trabalho foi uma das grandes conquistas para o empregado doméstico no qual trouxe o regime parcial, a jornada de 12x36 e regime de compensação de horas dentre outros que veremos a seguir.

3.1.1.1 Duração normal do trabalho

A duração do trabalho conforme se tem com clareza no artigo 2º da lei complementar de nº 150/2015 é de até 8 horas diárias e 44 horas semanais:

No artigo Art. 2º vemos que “A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei.”

Observa-se que neste requisito da jornada semanal e diária o legislador acompanhou o que é determinado aos demais empregados regidos pela CLT.

Deste modo abrindo assim margem para a compensação de horas extras extraordinárias conforme preceitua Souza Júnior (2015), também encontra se fundamento no parágrafo primeiro do artigo mencionado acima “§ 1º A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal”.

Nesta linha de entendimento temos o autor Delgado (2015, p. 989):

Jornada extraordinária é o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em regra jurídica ou por cláusula contratual. É a jornada cumprida em extrapolação à jornada padrão aplicável à relação empregatícia concreta. (Destaque do autor).

Temos que alertar sobre o empregador pagar o salário de forma complessiva, neste caso é necessário especificar no recibo de pagamento as horas extras e DSR (descanso semanal remunerado) conforme Souza Júnior (2015).

Conclui-se que o empregado doméstico poderá fazer horas extras, e estas serão remuneradas com o acréscimo de no mínimo de 50 % (cinquenta por cento), sendo necessário ao empregador ter atenção ao lançar horas extras e DSR separados no sistema do E-social.

3.1.1.2 Regime de compensação e horas extras

O regime de compensação e horas extras é autorizado pela lei complementar de nº 150/2015, porém tem que ser um acordo feito de forma escrita entre o empregado e o empregador.

Deste modo vai desafogar de forma onerosa o empregador e dar descanso ao empregado para tirar suas folgas continua o entendimento de Sant'Anna (2015).

No § 5 do artigo 2º da lei complementar encontramos os requisitos importantes para a compensação de horas extras:

- I - será devido o pagamento, como horas extraordinárias, na forma do § 1º, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho;
- II - das 40 (quarenta) horas referidas no inciso I, poderão ser deduzidas, sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado, durante o mês;
- III - 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.

Conforme anota Santos, Aloysio (2015), que a compensação ou pagamento das horas extras deverá ser da seguinte maneira “[...] a) as primeiras 40 horas excedentes ao tempo normal de trabalho devem ser compensadas no mesmo mês em que tiverem sido prestadas; b) se não, devem ser pagas até o dia sete do mês seguinte [...]”

Continua Aloysio (2015) que somente pode ser alvo de banco de horas a 41ª hora mensal adiante, que deveram ser compensadas no período máximo de 1 (um) ano.

Observa-se que o empregado doméstico ao realizar até 40 horas extras mensais, recebera do empregador doméstico o pagamento das horas suplementares com o acréscimo de no mínimo 50 % (cinquenta por cento), não podendo ser alvo de banco de horas, ficando possível o banco de horas a partir da 41ª hora extra prestada no mês.

Alerta Santos, Ana (2015), que o empregador tem o controle sobre a jornada de

trabalho do empregado doméstico, sendo assim pode controlar o trabalho do doméstico verificando se o não faz de forma desidiosa para que no final tenha horas extras, o empregador tem que observar que no caso de horas extras prestadas pelo empregado doméstico se o intervalo de Inter jornada não será afetado.

Conclui-se que na maioria dos casos o empregador pode fiscalizar seu empregado doméstico evitando a prestação de horas extras, pois se o serviço for organizado e fiscalizado é possível que a realização do trabalho doméstico seja em um período máximo de 8 horas diárias de trabalho.

3.1.1.3 Regime de tempo parcial

O regime de tempo parcial foi regulamentado pela lei 150/2015, no qual o trabalhador vai trabalhar por até 5 horas diárias com a possibilidade do acréscimo de uma hora extra em uma jornada semanal de 25 horas e sendo remunerado pelo valor hora normal de um empregado que trabalhe na mesma função como diz a Sant'Anna (2015).

Percebe-se que caso o empregador necessite do empregado por mais de 25 horas semanais se descaracterizaria o regime de tempo parcial, ficando assim caracterizado regime integral.

Entende-se que muitos empregadores não necessitam de um empregado doméstico por tempo integral às vezes necessita de uma baba por meio período. Seguindo a regra da legislação vigente o empregador poderá pagar ao empregado doméstico que trabalha no regime de tempo parcial o valor hora não inferior ao valor hora do salário mínimo nacional.

Na legislação vigente as férias dos trabalhadores domésticos em regime de tempo parcial são divididas de acordo com a quantidade de horas trabalhadas semanais assim lembra Villatore (2016) e é descrito no artigo 3º em seu § 3º da lei complementar de nº 150/2015 o modo de raciocínio:

§ 3º Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas;

II - 16 (dezesesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas;

III - 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas;

IV - 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;

V - 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;

VI - 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas.

Observa que todo empregado doméstico tem o direito a férias, não importando a quantidade de horas trabalhadas semanalmente, porém observando a quantidade de horas semanais trabalhadas podemos saber a quantidade de dias de férias que tem de direito.

3.1.1.4 Jornada “12x36”

A jornada de 12 horas de trabalho com 36 de descanso já acontecia antes da lei complementar de nº150/2015 entrar em vigor, porém era ilícito, porém o legislador viu que era um costume dos empregados domésticos e que era necessário regularizar, previsto no artigo 10º em seu caput da lei mencionada:

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.

Santos, Ana (2015) menciona que a jornada de trabalho por 12 horas de trabalho e 36 horas de descanso tem que ser esporadicamente em alguns casos, como o cuidador de idoso, que necessita de cuidados o tempo todo.

Conclui-se que com a regularização da jornada “12x36”, vai haver mais harmonia entre a legislação e os costumes.

3.1.1.5 Controle do horário de trabalho

O controle do horário de trabalho do empregado doméstico é obrigatório, de acordo com a lei do empregado doméstico nº 150/2015 em seu artigo 12º “É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.”

Alerta Santos, Aloysio (2015) de que diferente do que é celebrado na CLT, que é obrigatório o controle do horário de trabalho no caso de empresas que possuem mais de 10 empregados, a lei do empregado doméstico e seu artigo supracitado, fala que o controle do horário de trabalho é obrigatório não importando a quantidade de empregados.

Entende-se que o controle do horário de trabalho do empregado doméstico é um dos pontos relevantes para que o empregador não sofra reclamação trabalhista, pois as horas extras pedidas pelo empregado numa reclamação trabalhista será do empregador o ônus de provar.

Destarte Sant’Anna (2015) comenta a necessidade de o empregado doméstico assinar corretamente o ponto não importando se é manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo, colocando as horas de entrada e saída para o intervalo de repouso e alimentação.

Conclui-se que caso o empregador tenha um controle de ponto de forma que o horário de entrada e saída é o mesmo durante todo o mês será desconsiderado perante o juízo, pois se entende que o mesmo visou fraudar as horas extras prestadas pelo empregado.

3.2.2 Contrato de trabalho do empregado doméstico por prazo determinado

Os contratos de trabalho por prazo determinado estão previstos na lei complementar de nº 150/2015 nos artigos de 4º ao 8º, e os tipos estão descritos no artigo 4º.

- I - Mediante contrato de experiência;
- II - Para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso.

Segundo Santos, Aloysio (2015), a lei do empregado doméstico foi mais detalhada que a CLT no aspecto do contrato de experiência que poderá ser prorrogado desde que não ultrapasse os 90 dias, caso ultrapasse ficando o contrato de trabalho como prazo indeterminado.

Entende-se que no caso que ultrapasse os 90 dias do contrato de experiência, o contrato de trabalho se tornara automaticamente por prazo indeterminado, dentro desses 90 dias o contrato poderá ser prorrogado por uma única vez.

Leite *et al.* (2015) diz que a hipótese do inciso II do artigo 4º, trata se de contrato de trabalho por tempo determinado que poderá ser feito nas hipóteses transitórias que tenham o tempo de início e fim determinados, desde que não ultrapasse o tempo de duração de dois anos.

Ressalta-se que caso acha dispensa sem justa causa caberá ao empregador indenizar 50% do valor que o empregado teria direito caso cumprisse o contrato de trabalho por prazo determinado. O empregador também terá direito de receber na mesma igualdade de sua indenização se o empregado doméstico pedir demissão sem justa causa.

Assim preceitua Carrion (2015): “[...] a lei não prefixa os prejuízos, impondo ao empregador o ônus de prová-los até o máximo previsto [...]” essa indenização será a

mesma que o empregado teria direito conforme a lei do empregado doméstico descreve nos artigos 6º e 7º:

Art. 6º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado é obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, metade da remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Art. 7º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, o empregado não poderá se desligar do contrato sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

Parágrafo único. A indenização não poderá exceder aquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

Sendo assim o contrato de trabalho por prazo determinado em especial o contrato de experiência é uma forma de segurança para ambas as partes de verificarem se realmente se adaptaram ao trabalho.

3.2.3 Intervalos, descanso semanal remunerado e férias

Informa Santos, Ana (2015), que os intervalos de trabalho suspendem o contrato de trabalho e ajudam aos empregados terem segurança, higiene e saúde.

Os intervalos não podem ser interrompidos, pois são para descanso e significa assim um tempo para adquirir energia, e os intervalos não são contados nas horas trabalhadas do dia, por isso caso trabalhem nos intervalos o limite das horas diárias seria ultrapassado.

Afirma Souza Júnior (2015) que os intervalos corroboram para uma melhor vida do trabalhador, no qual evita doenças e traz um descanso necessário ao empregado.

Continua Souza Júnior (2015), que os intervalos chamados Inter jornadas, os intervalos de 11 horas de descanso até que a próxima jornada de trabalho se inicie, também deve ser respeitado, pois ao contrário terá que ser pago com o acréscimo de no mínimo 50%, além de sanções administrativas.

O DSR (Descanso Semanal Remunerado) é um direito do empregado doméstico e que conta com um intervalo de 24 horas de descanso que deve ser remunerado pelo empregador.

Observa-se que não terá a necessidade de ser domingo o DSR, neste caso será preferencialmente, o importante é ter o DSR em um dia da semana. Nesse entendimento Sant'Anna (2015), fala que caso o empregado falte ao trabalho sem justificativa, além do dia de desconto por falta será descontado o DSR.

Entende-se que a lei complementar de nº 150/2015 em seu artigo 17, fala sobre o direito de férias do empregado doméstico que é de 30 dias, porém fica a lacuna se será de dias corridos ou uteis.

Ressalta Santos, Ana (2015), que o empregado tem direito de converter um terço dos dias de férias a que tenha direito em abono pecuniário, mas desde que faça dentro do prazo, que é de 30 dias antes do término do período aquisitivo, caso o empregado obedeça esses requisitos o empregador não poderá negar o direito ao empregado.

Percebe-se que o empregador não está no controle da situação de converter um terço das férias que o empregado tem direito em abono pecuniário ou não converter.

Alerta Souza Júnior (2015), que na lei complementar de nº150/2015 do empregado doméstico, não consta o pagamento em dobro das férias que não forem gozadas dentro de 12 meses depois de adquirido seu direito, mas alerta para a jurisprudência que esta pacificada a este respeito conforme o Decreto nº. 71.885/1973 que será o pagamento em dobro.

Abaixo segue um Recurso de Revista do TST sobre o tema mencionado:

FÉRIAS - DOBRA - EMPREGADO DOMÉSTICO - ARTS. 7º, XVII, E PARÁGRAFO ÚNICO, DA CF, 137 DA CLT E 2º DO DECRETO Nº 71.885/73, QUE REGULAMEN TOU A LEI Nº 5.859/82 - DIREITO DE TODO EMPREGADO AO DESCANSO ANUAL - PRINCÍPIO

CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA - PUNIÇÃO AO EMPREGADOR DOMÉSTICO FALTOSO. 1. A Constituição Federal assegurou ao empregado doméstico o direito às férias nas mesmas condições dos demais empregados, sem fazer nenhuma restrição, consoante preconizado no art. 7º, XVII, e parágrafo único. Por sua vez, o Decreto nº 71.885/73, que regulamentou a Lei nº 5.859/73, determinou a aplicação à categoria dos empregados domésticos o capítulo celetista referente às férias. Nessa linha, aplicam-se ao empregado doméstico as férias em dobro previstas no art. 137 da CLT. 2. Outrossim, em razão dos objetivos relevantes das férias, de preservar a saúde e a segurança do trabalhador e de permitir a sua inserção familiar, comunitária e política (cf. Maurício Godinho Delgado) e até mesmo em atenção ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), cabe ao empregador doméstico, que frustra o seu empregado do sagrado e imprescindível descanso anual, a sanção imposta pelo ordenamento jurídico pátrio. 3. Releva notar ainda que o juiz aplicará a lei atendendo aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum (LICC, art. 5º). O Empregado-reconvinte, portanto, tem direito às férias dobradas, como pleiteado na ação reconvencional. 3. Releva notar ainda que o juiz aplicará a lei atendendo aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum (LICC, art. 5º). O Empregado-reconvinte, portanto, tem direito às férias dobradas, como pleiteado na ação reconvencional. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido.

(TST - RR: 321001720025010056 32100-17.2002.5.01.0056, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 01/06/2005, 4ª Turma, Data de Publicação: DJ 24/06/2005.)

Percebe-se que como a CLT é subsidiária da lei complementar de nº 150/2015, o direito a férias é contemplado ao empregado doméstico em toda sua totalidade, ficando assim assegurado o pagamento em dobro de férias que não forem gozadas dentro do período concessivo.

3.2.4 Trabalho noturno e aviso prévio

Alerta SANTOS, Aloysio (2015), que o adicional noturno no percentual de 20% é devido aos empregados que trabalham das 22h00 às 05h00 do dia seguinte, numa hora reduzida de 52min30seg.

Vê-se que no E-social, é configurado para que seja lançado no sistema o adicional noturno e o DSR sobre esse adicional já que é uma remuneração variável,

outrossim, é importante que as verbas salariais citadas sejam discriminadas no recibo de pagamento.

Segundo Villatore (2016), o aviso prévio da lei do empregado doméstico ficou muito igual ao da CLT, neste sentido o empregado terá direito do aviso prévio de 30 dias aquele que trabalhar até um ano de trabalho para o mesmo empregador.

Desde Modo se encontra na lei complementar nº 150/2015 no artigo 23º:

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

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

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

O empregado doméstico que tem mais de ano de serviços prestados ao mesmo empregador doméstico, será aplicado os 30 dias de aviso prévio que já tinha direito mais 3 dias proporcional a cada ano trabalhado, no qual não poderá passar de 60 dias, porém o aviso prévio indenizado ou trabalhado poderá chegar ao máximo 90 dias (30 dias de aviso prévio + 60 dias de aviso prévio proporcional = 90 dias).

Destaca LEITE *et al.*, (2015), que o aviso prévio caso não seja cumprido será descontado ou indenizado.

Segue o fundamento no parágrafo 3º e 4º do artigo mencionado acima:

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

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

O aviso prévio pela metade, será no caso de culpa recíproca, pois, o empregado e o empregador terão juntos o motivo pela rescisão do contrato de trabalho.

3.2.5 Licença-maternidade, licença - paternidade, auxílio para creche e pré escola

É assegurado o direito de licença maternidade ao empregado doméstico conforme a lei complementar 150/2015 no seu artigo 25 e em seu parágrafo único assegura a estabilidade de 5 meses após o parto a empregada gestante:

Art. 25. A empregada doméstica gestante tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos da Seção V do Capítulo III do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Parágrafo único. A confirmação do estado de gravidez durante o curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea “b” do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Entende-se que essa estabilidade da empregada doméstica é uma faca com dois gumes. Pois numa reintegração da empregada doméstica onde a relação de convívio já ficou desgastada, dentro de um lar, seria no mínimo não indicado, ficando assim na maioria das hipóteses uma melhor saída pelo acordo.

A licença paternidade está prevista na Constituição Federal de 1988 no artigo 7º “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIX – licença - paternidade, nos termos fixados em lei;”, e no artigo 10 dos atos das disposições constitucionais transitórias em seu parágrafo primeiro que descreve o tempo da licença paternidade de 5 dias:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:§ 1º - Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença - paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

Observa-se que o grande problema da legislação é a lacuna a respeito dos cinco dias se são dias úteis ou corridos. O motivo da criação da licença paternidade é de que o pai ajude nos primeiros dias a mãe nos cuidados do filho recém-nascido, sendo assim a ajuda seria em dias corridos e não somente em dias úteis.

Lembra Souza Júnior (2015), que o empregado doméstico tem preferência para deixar seus filhos até 5 anos nas creches e pré-escolas, com a promulgação da emenda constitucional 72 de 2013 do inciso XXV do artigo 7º da constituição Federal de 1988.

Conclui-se então que os direitos dos empregados domésticos foram expandidos com a lei complementar de nº150/2015, no qual o empregado doméstico pode bater no peito e dizer que tem o direito da licença maternidade, paternidade e auxílio a creche e pré-escolas.

3.2.6. Justa causa

Na visão de Jorge Neto e Cavalcante (2013), no início do vínculo empregatício se tem pela relação boa que se encontra entre empregado e empregador, porém essa relação pode sofrer desgaste possibilitando assim uma rescisão indireta ou demissão por justa causa.

Preceitua justa causa o autor Moraes Filho (1996) é a “[...] rescisão unilateral do contrato de trabalho, sem ônus para nenhuma das partes, como todo ato doloso ou culposamente grave, que faça desaparecer a confiança e a boa-fé que devem entre elas existir, tornando assim impossível o prosseguimento da relação”.

O artigo 27 da lei complementar de nº 15/2015 traz alguns motivos para se aplicar a justa causa ao empregado doméstico ou a rescisão indireta ao empregador doméstico veja:

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.](#)

Conclui se que na dispensa por justa causa e na rescisão do contrato de trabalho por culpa do empregador o empregado doméstico teve seus direitos e deveres regulamentados.

4 OUTROS PONTOS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA DOMÉSTICA

Neste capítulo vamos abordar pontos da relação empregatícia doméstica que ainda não foram abordados, com destaque para o simples doméstico, fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas do empregado doméstico dentre outros.

4.1 Anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social

Lembra-nos Santos, Aloysio (2015), que o empregador tem que anotar na carteira de trabalho do empregado no ato da admissão, tendo que devolver ao empregado a CTPS (Carteira de trabalho e previdência social) no prazo de 48 horas. Nas anotações deverá conter salário e data de admissão e caso seja o contrato por prazo determinado mencionar na CTPS.

A ilustração do parágrafo anterior está na lei complementar de nº150/2015 em seu artigo 9:

Art. 9º A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo empregado ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e, quando for o caso, os contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º.

A anotação na CTPS é obrigatória, mas não seria o único meio de provar um vínculo empregatício, pois temos o princípio da primazia da realidade, que vai relatar o que realmente aconteceu sendo provado por outros documentos e testemunhas.

4.2. Doméstico que acompanha empregador em viagem

Souza Júnior (2015) relata que para o empregado acompanhar o empregador em viagem tem que se ter um acordo escrito entre as partes, e que é devido um adicional de viagem no importe de 25% do valor da hora normal. Esse acréscimo caso o empregado queira poderá ser convertido no banco de horas.

Para fundamentar o exposto acima segue o artigo da lei complementar de nº150/2015, em seu artigo 11:

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.

Vale ressaltar que o empregador não poderá descontar do empregado as despesas da viagem como higiene, comida, transporte conforme a lei complementar de nº 150/2015 em seu artigo 18:

Art. 18. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem.

Entende-se que o empregador ao requerer que o empregado o acompanhe em viagens, desde que tenha o acordo escrito entre as partes, à relação de emprego continua em vigor. Pois não é porque o empregado está em um hotel de luxo de frente para a praia que será descontado do empregado os valores das despesas.

4.3 Descontos no salário do empregado doméstico

Determina Santos, Ana (2015), que a remuneração do empregado doméstico deve ser em dinheiro, pois o salário in natura é proibido pela corrente majoritária.

Observa Sant'Anna (2015), que não pode ser descontado do trabalhador as despesas com vestuários, alimentação e higiene. Em casos que quando houver o desconto tem que haver um acordo escrito entre o empregado e o empregador, contanto que o desconto não passe dos 20% do salário mensal.

O desconto de moradia, pode ser efetuado quando houver um acordo escrito entre as partes. O empregado doméstico tem que morar em uma casa fora da residência onde se trabalha e de propriedade do empregador no qual o desconto não poderá ultrapassar os 25% do salário mensal. O empregado não vai ter posse sobre essa propriedade do empregador, ficando obrigado o empregado doméstico na rescisão contratual a sair do imóvel.

4.4 Vale-transporte para o empregado doméstico

Menciona Sant'Anna (2015), que o vale transporte é um adiantamento dado ao empregado doméstico para que a mesma saia da sua casa e vá para o trabalho e do trabalho para o lar. É descontado do empregado um percentual de 6% do salário e o empregador completa o restante para o transporte, esse valor não integra a remuneração, não sofre reflexos e não incide INSS, FGTS e IRRF.

Como meio de prova do fornecimento de vale transporte o empregado assinara um recibo de posse do empregador no qual constara o valor do vale transporte, para que caso o empregador necessite futuramente em uma ação reclusat6ria trabalhista o tenha meios de provar.

4.5 Responsabilidade do empregador pelos documentos comprobatórios

Preceitua Santos, Ana (2015), que a responsabilidade de guardar os documentos é do empregador. Pois numa possível ação reclusatória trabalhista o ônus de prova será do empregador, por ser a parte no processo de mais fácil de apresentar provas.

Assevera Leite *et al.* (2015), que o tempo para manter esses arquivos guardados é de 5 anos onde poderá durante esse tempo ser necessário apresentar os documentos ao fiscal do MTE.

4.6 Prescrição das ações trabalhistas domésticas

A prescrição surgiu no direito romano com a intenção de que os conflitos não durassem por muito tempo, pois é necessário lutar pela paz social.

Destarte SANTOS (2015) vem lembrar que a prescrição longe de ser um direito do trabalhador e sim excluir os direitos pelo motivo de não reclamar perante o juízo.

Tem o entendimento Leite *et al.* (2015) de que a prescrição é de cinco anos com limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho, assim configurado no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, inciso XXIX.

Seque abaixo uma jurisprudência com o mesmo entendimento:

EMPREGADO DOMÉSTICO. PRESCRIÇÃO. Em que pese o parágrafo único do art. 7º. da Constituição Federal, quando enumera os direitos estendidos aos trabalhadores domésticos, não fazer menção expressa ao inciso XXIX, tem-se que o prazo prescricional de cinco anos até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho é norma geral, dirigida a todos os trabalhadores. De fato, não há exceção expressa quanto aos domésticos na Constituição

Federal, tampouco na legislação infraconstitucional. Recurso de Revista não conhecido [...]. (TST, 2ª. T., RR 41700-07.2003.5.15.0034, Relator: Ministro José Simpliciano Fontes de Faria Fernandes. Data de Publicação: 07 abr. 2009).

Percebe-se que a prescrição é a mesma da CLT que é subsidiária da lei do empregado doméstico, se for mais de dois anos após a rescisão do contrato de trabalho o seu direito estará precluso. Lembrando que feito a reclamação trabalhista dentro do prazo mencionado os direitos serão pagos retroagindo os últimos cinco anos a propositura da ação reclusória trabalhista.

4.7 Fiscalização quanto ao cumprimento das normas de emprego doméstico

Santos (2015) relata que a fiscalização pode ter caráter de interesse público ou de averiguar possíveis descumprimentos dos direitos e deveres nas relações empregatícias do doméstico assegurado na lei complementar de nº 150/2015.

O ato fiscalizatório tem como intuito primeiramente harmonizar as partes empregado e empregador, o fiscal deverá em primeiro momento agendar um dia com o empregador para que possa adentrar em sua casa e realizar a fiscalização.

Caso o empregador não possa comparecer no dia, deverá indicar outra pessoa da família em seu lugar, porém em caso de recusa do empregador o fiscal só poderá entrar na casa, no caso de eminência tortura ao empregado, com autorização judicial, ou que fique de forma clara e nítida o auto flagrante de trabalho infantil, trabalho escravo e outros motivos afins, caso contrário o fiscal dependerá da aceitação do empregador em atendê-lo.

Conforme foi explicado anteriormente segue para fundamentação a lei complementar de nº 150/2015 em seu artigo 44, vejamos:

Art. 44. A [Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002](#), passa a vigorar acrescida do seguinte art. 11-A:

“Art. 11-A. A verificação, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do domicílio do empregador, dependerá de agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador.

§ 1º A fiscalização deverá ter natureza prioritariamente orientadora.

§ 2º Será observado o critério de dupla visita para lavratura de auto de infração, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

§ 3º Durante a inspeção do trabalho referida no caput, o Auditor-Fiscal do Trabalho far-se-á acompanhar pelo empregador ou por alguém de sua família por este designado.”

Verifica se que é mais difícil a fiscalização do empregado doméstico que de um empregado de empresa regido pela CLT. Mas a lei complementar de nº150/2015 já foi um avanço, pois antes da lei entrar em vigor era mais complicado de fiscalizar a relação empregatícia doméstica.

4.8 Revogações pela Lei Complementar nº. 150/2015

A lei complementar do empregado doméstico em seu artigo 46 “Revogam-se o inciso I do art. 3o da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, e a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1.972.” tirou a penhorabilidade do bem de família, ou seja, a casa do empregador não poderá ser objeto de penhorabilidade do empregado doméstico.

Confirma Villatore (2016), que será penhorável os objetos do empregador como veículos, obras de artes e adornos suntuosos.

Neste sentido segue a jurisprudência:

EMPREGADO DOMÉSTICO. BEM DE FAMÍLIA. PENHORA. IMPOSSIBILIDADE.

A Lei Complementar nº. 150/2015, no seu art. 46, primeira parte, revogou o inc. I do art. 3º. da Lei nº. 8.009/1990, que possibilitava a penhora do bem de família “em razão dos créditos de trabalhadores da própria residência e das respectivas contribuições previdenciárias”. (TRT 12ª. R., 2ª. T., AgvPet nº. 00228-1996-003-12-

85-7, Relator: Juiz Nivaldo Stankiewicz. Data de Publicação: 10 dez. 2015).

Sendo assim a casa onde mora o empregador com sua família não pode ser objeto de penhora, porém outros objetos podem ser penhorados como carro, joias, lotes, etc.

4.9 FGTS, Multa Compensatória e Seguro Desemprego

Aduz Leite *et al.* (2015), que o FGTS é um direito do empregado doméstico e é obrigação do empregador depositar mensalmente o FGTS na conta vinculada do empregado.

Com a Emenda Constitucional de nº 72/2013 ficou assegurado ao empregado doméstico o direito ao depósito de FGTS previsto no artigo 7º inciso III da CF de 1988. A lei complementar de nº150/2015 veio regulamentar no artigo 21 o direito de FGTS ao trabalhador doméstico no qual ficou obrigatório a partir de 1º de outubro de 2015, vejamos a lei:

Art. 21. É devida a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), na forma do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador e pelo agente operador do FGTS, no âmbito de suas competências, conforme disposto nos [arts. 5º e 7º da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#), inclusive no que tange aos aspectos técnicos de depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, entre outros determinados na forma da lei.

Parágrafo único. O empregador doméstico somente passará a ter obrigação de promover a inscrição e de efetuar os recolhimentos referentes a seu empregado após a entrada em vigor do regulamento referido no caput.

Além do percentual de 8% sobre a remuneração do empregado a lei do trabalhador doméstico passou a exigir o depósito da multa compensatória de forma mensal no percentual de 3,2% sobre a remuneração do empregado doméstico.

O percentual de 3,2% mensal vai substituir a indenização compensatória dos 40% sobre o montante total do FGTS. Pois pode ocorrer que o empregador doméstico não tenha o valor total no ato da demissão, por motivos financeiros ficou benéfico a divisão de 3,2% mensal em vez de 40% no final do contrato de trabalho de uma só vez.

Explica Souza Júnior (2015), que se o empregado doméstico pedir demissão, falecer, aposentar, for dispensado por justa causa ou o contrato de trabalho tiver a rescisão por motivo de termino de contrato de trabalho por prazo determinado, o empregador poderá resgatar o depósito mensal realizado durante o contrato de trabalho no percentual de 3,2%. Sendo uma poupança obrigatória, mas caso o motivo da rescisão do contrato de trabalho seja por culpa recíproca neste caso o empregador e o empregado poderão resgatar cada um a metade do valor depositado.

No ponto de vista de Souza Júnior (2015), de forma subsidiária a lei de nº 8036/1990, vem trazer outras formas de saque do FGTS que não foram abortadas na lei complementar de nº 150/2015.

A respeito do seguro desemprego percebe que o artigo 2º da lei do seguro desemprego de nº7998/1990 traz o propósito da regalia previdenciária:

- I - prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo; [\(Redação dada pela Lei nº 10.608, de 20.12.2002\)](#)
- II - auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional. [\(Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001\)](#)

O trabalhador doméstico somente passou a ter o benefício de seguro desemprego com a emenda constitucional de nº 72/2013, e a regulamentação da lei complementar de nº 150/ 2015 vejam:

Art. 26. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, na forma da [Lei](#)

[nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990](#), no valor de 1 (um) salário-mínimo, por período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada.

Diferentemente dos empregados celetista que recebem o benefício do seguro desemprego de forma variável e no máximo de cinco parcelas, os empregados domésticos poderão receber no máximo três parcelas e no teto de um salário mínimo nacional vigente.

A lei complementar de nº150/2015 traz no artigo 28 o tramite para receber o benefício do seguro desemprego:

Art. 28. Para se habilitar ao benefício do seguro-desemprego, o trabalhador doméstico deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego:

I - Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data de dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;

II - termo de rescisão do contrato de trabalho;

III - declaração de que não está em gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e

IV - declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

Desde modo o empregado doméstico que tenha trabalhado antes como trabalhador rural ou urbano celetista, a contagem para recebimento do seguro desemprego será desconsiderada contanto apenas o período que tenha trabalhado como empregado doméstico.

Portando para que o benefício do seguro desemprego seja concedido ao trabalhador doméstico terá que comprovar um trabalho de 15 meses nos últimos 24 meses como empregado doméstico.

Assim podemos ver mais uma diferença dos demais trabalhadores regidos pela CLT, que são de 12, 9 ou 6 meses de trabalho de acordo com o número de benefício já concedido.

O empregado doméstico mesmo com a regulamentação da lei complementar de nº150/2015 é tratado de forma desigual, pois o artigo 29 da lei menciona “Art. 29. O seguro-desemprego deverá ser requerido de 7 (sete) a 90 (noventa) dias contados da data de dispensa.” Nesta via de raciocínio o empregado doméstico tem um prazo máximo de 90 dias para dar entrada no recebimento do seguro desemprego, diferentemente do que acontece com o empregado celetista que o prazo máximo é de 120 dias.

4.10 O simples doméstico

Com a nova lei do empregado doméstico, passou a ter uma única guia que calcula todos os tributos da relação empregatícia do doméstico, chamado de Simples doméstico conforme artigo 31 da lei complementar de nº150/2015 “Art. 31. É instituído o regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico (Simples Doméstico) [...]”.

Os tributos serão recolhidos mensalmente e serão os valores elencados no artigo 34 da lei supracitada:

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.

As informações prestadas pelo empregador no sistema eletrônico terão caráter declaratório, servindo de provas para que se exijam os encargos trabalhistas, conforme a lei determina no artigo 33 § 2º:

§ 2º As informações prestadas no sistema eletrônico de que trata o § 1º:

I - têm caráter declaratório, constituindo instrumento hábil e suficiente para a exigência dos tributos e encargos trabalhistas delas resultantes e que não tenham sido recolhidos no prazo consignado para pagamento; e

II - Deverão ser fornecidas até o vencimento do prazo para pagamento dos tributos e encargos trabalhistas devidos no Simples Doméstico em cada mês, relativamente aos fatos geradores ocorridos no mês anterior.

Alguns dos encargos trabalhistas é de responsabilidade do empregado doméstico como o IRRF e a contribuição previdenciária, porém é o empregador doméstico que deve recolher na guia única do Simples doméstico.

O seu vencimento é para todo dia sete do mês seguinte a geração dos impostos, caso o vencimento se dê em dia de feriado, domingo ou sábado o vencimento será para o dia útil que anteceder o dia sete.

5 A INFLUÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 “REFORMA TRABALHISTA” NA RELAÇÃO DO EMPREGO DOMÉSTICO

A lei de nº 13.467 de 13 de julho de 2017, denominada de reforma trabalhista entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, no qual trouxe alguns impactos no emprego doméstico.

Com a revogação do Parágrafo 2º do artigo 134 da CLT, poderá ser parcelado as férias dos empregados domésticos que tenham mais de 50 anos de idades, pois a lei complementar de nº150/2015 é omissa, sendo a CLT é subsidiária.

Trouxe a reforma trabalhista em seu Parágrafo 3º do artigo 134 da CLT a vedação de início de gozo de férias no período de dois dias que antecede feriado ou DSR, sendo um ponto positivo para o empregado doméstico.

No tocante da reforma trabalhista em seu artigo 41, traz o valor de R\$800,00 (oitocentos reais) a R\$3.000,00 (três mil reais) de multa com o intuito de penalizar o empregador doméstico que ficar com empregados sem registro.

A demissão poderá ser de comum acordo entres as partes empregador e empregado doméstico, diminuindo o custo financeiro do empregador doméstico, regularizando assim o famoso “acordo por fora”.

Neste tipo de demissão o empregado perde metade do aviso prévio, a multa rescisória de 40% passa para ser de 20%, com isso o empregador irá fazer o levantamento da metade depositada, o empregado saca somente 80% do FGTS e perde o direito de receber o seguro desemprego.

Entende que com a inclusão da alínea “m” no artigo 482 da CLT, aumentou uma hipótese de demissão por justa causa do empregado doméstico, pois a alínea “m”

descreve “m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.”

O artigo 477 teve algumas mudanças, entre elas deixou opcional a homologação da rescisão. Outra mudança foi o prazo de pagamento da rescisão que o empregador tem o prazo de 10 dias para o pagamento das verbas rescisórias, não importando o tipo de aviso prévio se é trabalhado ou indenizado.

A contribuição sindical urbana para o empregado doméstico é opcional, então para que tenha o desconto o empregador terá que ter por escrito o aceite do empregado doméstico para descontar de seu salário.

No artigo 223 e seguintes da reforma trabalhista trouxe para a relação de emprego do doméstico o respeito mútuo, pois ficou consolidado e esclarecido que poderão ambas as partes sofrerem com danos patrimoniais, físicos e morais.

No artigo 790 da CLT tem o benefício da gratuidade da justiça para empregados que ganham até 40% (quarenta por cento) do teto da previdência social que em 2.017 seria concedido para empregados que ganhem um salário de até R\$2.212,52.

Mesmo adquirido o benefício da gratuidade da justiça o empregado doméstico poderá pagar às custas das perícias judiciais caso seja a parte perdedora assim determina o artigo 790-B.

O artigo 793-A, 793-B, 793-C, estabelece que caso o empregado doméstico entre em uma ação reclamatória trabalhista por má fé, o mesmo poderá pagar as despesas ao empregador doméstico que tiver com a ação trabalhista e multa de 1% a 10% do valor corrigido da causa. Sendo assim o empregado doméstico para entrar em uma demanda judicial deverá verificar se realmente tem direito em seus pedidos.

A reforma trabalhista trouxe no artigo 4º em seu parágrafo 2º a determinação que não contara como hora extras as atividades particulares do empregado doméstico como praticas religiosas, lazer, estudo, dentre outros.

As multas que são aplicadas na relação trabalhista serão reajustadas anualmente pela taxa referencial (TR) divulgadas pelo Banco Central do Brasil. A empregada gestante terá um descanso de dois períodos de meia hora para amamentar o seu filho até que complete 6 meses de idade, conforme é previsto no artigo 396, sendo este intervalo definido em acordo escrito entre empregador e empregado.

6 CONCLUSÃO

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou demonstrar que a emenda constitucional de nº72/2013, que foi regulamentada pela lei complementar de nº 150/2015, trouxe mudanças positivas para o empregado doméstico.

Se fez necessário analisar a evolução histórica e legislativa do empregado doméstico para enxergar os efeitos positivos da lei complementar 150/2015.

Neste sentido verifica-se que tudo começou com a escravidão no Brasil, pois eram os escravos que faziam o trabalho doméstico nas residências, mas hoje em dia o empregado doméstico é aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa com personalidade e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família.

A lei complementar de nº150/2015, trouxe mudanças para o empregado doméstico dentre eles a possibilidade do trabalho no regime parcial, a obrigação de ter o registro de ponto, jornada de trabalho de 12 por 36, a obrigatoriedade do depósito de FGTS mensal e a multa rescisória de 40% que é depositada mensalmente.

Dada a importância do assunto a reforma trabalhista lei 13.467/2017, trouxe impactos para a relação de emprego doméstico como a possibilidade de dividir as férias dos empregados domésticos que possui idade superior a 50 anos e tornou a contribuição sindical urbana opcional.

Verificou-se que os direitos dos empregados domésticos evoluíram na legislação trabalhista, houve uma melhora a partir da vigência da lei complementar de nº150/2015 visto o empregador doméstico viu uma maior segurança jurídica no contrato de trabalho.

O presente trabalho não visa esgotar todos os estudos em relação ao emprego doméstico, mas sim trazer informações básicas da lei complementar de nº150/2015.

E ao responder a grande problemática do trabalho se a lei complementar de nº150/2015 sanou todas as injustiças com o empregado doméstico? A resposta é que não, pois a palavra toda é muito ampla e ainda há muitas desigualdades quando tratamos de empregado doméstico e empregado celetista urbano e rural, mas sem dúvidas foi um grande avanço legislativo e um enorme motivo para os empregados domésticos comemorar.

Foi possível destacar as melhorias que a lei complementar de nº150/2015 trouxe para o cenário do trabalhador doméstico no Brasil. Concluindo assim que a mesma colaborou também para amenizar o rebaixamento dessa classe, que por sinal é de grande importância para o desenvolvimento econômico do país.

Apesar de existir ainda muito o que ser pleiteado, a lei deu forças a luta pela busca da dignidade do trabalhador doméstico no Brasil.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, D. C. de. **Trabalho doméstico** aspectos da lei 11.324/2006. Revista Ciência Jurídica do Trabalho, Belo Horizonte, v. 10, n. 64, p. 22-35, ago. 2007. Bimestral.

BENTIVOGLIO, E. C. S.; FREITAS, N. S. de. **A evolução da Legislação do trabalho doméstico no Brasil.** Revista do Curso de Direito São Paulo, v. 11, n.11, p. 219-232, dez. 2014. Anual. Disponível em:<<http://www.bibliotekevirtual.org/revistas/MetodistaSP/RCD/v11n11/v11n11a09.pdf>>. Acesso em 16 de out. 2017.

BRASIL. Decreto-lei nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 13 out. 2017.

_____. Lei Nº 8.009, de 29 de março de 1990. Dispõe sobre a impenhorabilidade do bem de família. Brasília, 29 de mar. De 1990. Disponível http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8009.htm#art3i. Acesso em: 13 out. 2017

_____. Lei Nº 12.964, de 8 de Abril de 2014. Altera a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, para dispor sobre multa por infração à legislação do trabalho doméstico, e dá outras providências. Brasília, 8 de abril de 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12964.htm Acesso em: 13 out. 2017.

_____. Lei Complementar nº. 150, de 1º. de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº. 8.212, de 24 de julho de 1991, nº. 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº. 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º. da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº. 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº. 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Brasília, 02 jun. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 13 out. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª. Região. Recurso Ordinário nº. 0010800-34.2014.5.01.0070. Recorrente: Thiago de Aniceto Vieira. Recorridos:

Norte Físio Serviço de Fisioterapia Ltda – ME, Nortecor Hospital de Clínicas Ltda, Log-health Logística Gestão em Saúde de Terapia Intensiva EIRELI – EPP. Relatora: Juíza Claudia Regina Vianna Marques Barrozo. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Rio de Janeiro, 02 mar. 2016. Disponível em: <http://consultapje.trt1.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=NpXeDwOgJj8%3D&p_idpje=PkuQCAuzk1M%3D&p_num=PkuQCAuzk1M%3D&p_npag=x>. Acesso em: 14 out. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3 - Recurso Ordinário Trabalhista: n 00147201102603007 0000147-56.2011.5.03.0026. Relator: Convocada Ana Maria Espi Cavalcanti, Nona Turma, Data de Publicação: 06/07/2011,05/07/2011. DEJT. Página 105. Boletim: Não. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124307867/recurso-ordinario-trabalhista-ro-147201102603007-0000147-5620115030026/inteiro-teor-124307877?ref=juris-tabs>. Acesso em 08 de out. 2017.

_____.Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA: RO 00757201006103007 0000757-50.2010.5.03.0061. elator: Paulo Roberto Sifuentes Costa, Quinta Turma, Data de Publicação: 28/05/2012,25/05/2012. DEJT. Página 132. Boletim: Não. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124295995/recurso-ordinario-trabalhista-ro-757201006103007-0000757-5020105030061>. Acesso em: 17 out. 2017.

_____.Tribunal Regional do Trabalho da 12ª. Região. Agravo de Petição 00228-1996-003-12-85-7. Agravante: Benta Semler Viscardi. Agravada: Dalma Maria Batista. Relator: Juiz Nivaldo Stankiewicz. Diário da Justiça. Florianópolis, 10 dez. 2015. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?pidDoc=313032&plocalConecao=sap2&ptipo=PDF>>. Acesso em: 17 out. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº. 1132-47.2011.5.01.0069. Recorrente: Elisângela Celestino Moraes da Silva. Recorrida: Mariana Moulin Albuquerque. Relator: Ministra Maria de Assis Calsing. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília,24 abr. 2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201132-47.2011.5.01.0069&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAHnuAAJ&dataPublicacao=24/04/2015&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 14 out. 2017

_____. Tribunal Superior do Trabalho TST - RECURSO DE REVISTA: RR 321001720025010056 32100-17.2002.5.01.0056. Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 01/06/2005, 4ª Turma, Data de Publicação: DJ 24/06/2005. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1357173/recurso-de-revista-rr-321001720025010056-32100-1720025010056>. Acesso em: 19 out. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº. 41700-07.2003.5.15.0034. Recorrente: Venícia da Silva Silvério. Recorrida: Valéria Baldassari Ribeiro. Relator: Ministro José Simpliciano Fontes de Faria Fernandes. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília, 07 abr. 2009. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2041700-07.2003.5.15.0034&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAApgYAAC&dataPublicacao=07/04/2009&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 17 out. 2017.

CALVET, F. A. **A evolução da legislação do trabalhador doméstico**. *Revista do TRT da 9ª. Região, Curitiba*, v. 2, n. 17, p. 60-67, abr. 2013. Mensal. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em: 10 out. 2017.

CARRION, V. **CLT: Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas – Legislação Complementar – Jurisprudência**. 40. ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2015.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Método, 2015.

DAMATTA, R. **O que faz o Brasil, Brasil?** 5. ed. Rio de Janeiro: Rocco, 1991.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

FREYRE, G. **Casa-grande & senzala: Formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal**. 48. ed. São Paulo: Global, 2003.

GARCIA, G. F. B. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed., rev., atu. e amp. Forense: Rio de Janeiro, 2014. p. 244.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra *et al.* **A Nova Lei do Trabalho Doméstico: comentários à Lei Complementar nº. 150/2015**. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MORAES FILHO, Evaristo de; **A Justa Causa na Rescisão do Contrato de Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1996.

NASCIMENTO, A. M.. **Curso de Direito do Trabalho**. 29 ed. Saraiva: São Paulo, 2014. p. 983.

NETO, F. F. J.; CAVALCANTE, J de Q. P.. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

PAMPLONA FILHO, R.; VILLATORE, M. A.C.. **Direito do Trabalho Doméstico**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011.

SANTOS, A.C. S. dos. **Empregados domésticos: mudou?** 2. ed. São Paulo: Rideel, 2015.

SANT'ANNA, V. M. **Guia Prático do Empregado Doméstico** Lei Complementar nº. 150, de 1º. de junho de 2015. São Paulo: Edipro, 2015.

SANTOS, A. **Manual de Contrato de Trabalho Doméstico**, deveres e garantias dos empregados e empregadores domésticos. 5. ed. São Paulo: Método, 2015.

SOUZA JÚNIOR, A.U. de. **O novo direito do trabalho doméstico**. São Paulo: Saraiva, 2015.

VILLATORE, M.A.C. **Inovações no Direito do Trabalho Doméstico**. Curitiba: Juruá, 2016.