



**UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS –
UNIPAC FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E
SOCIAIS DE BARBACENA-FADI**

Gisely Cassiana Ferreira da Silva

**PRINCIPAIS ALTERAÇÕES ORIUNDAS DA LEI
COMPLEMENTAR 150/2015**

Barbacena/MG - 2016

Gisely Cassiana Ferreira da Silva

**PRINCIPAIS ALTERAÇÕES ORIUNDAS DA LEI
COMPLEMENTAR 150/2015**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como pré-requisito para a
obtenção de título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Esp. Nelton José Araújo
Ferreira.

Barbacena/MG – 2016

Gisely Cassiana Ferreira da Silva

**PRINCIPAIS ALTERAÇÕES ORIUNDAS DA LEI
COMPLEMENTAR 150/2015**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como pré-requisito para a obtenção de título de Bacharel em Direito, na Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais de Barbacena-FADI, da Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC.

Orientador: Prof. Esp. Nelton José Araújo Ferreira

Prof. Ms. Orientador Nelton José Araújo Ferreira

Prof. Esp. Lucas de Souza Garcia

Dra. Esp. Iara Resende Barbosa Tóffoli

**Aprovada em
01/12/2016**

Barbacena/MG - 2016

Dedico esta obra à minha mãe sem a qual nada seria possível e à memória do meu pai.

AGRADECIMENTOS

Minha eterna gratidão a Deus por tornar possível mais esta conquista, aos professores do Curso de Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos, em especial ao Professor Nelton José Araújo Ferreira pela valorosa orientação e disponibilidade e; aos Doutores Lucas de Souza Garcia e Iara Resende Barbosa Tóffoli por terem me honrado com suas ilustres presenças na composição Banca Examinadora.

*“É preciso que os homens bons respeitem as leis más, para que os homens maus
respeitem as leis boas.”*

Sócrates

DECLARAÇÃO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Declaro para os necessários fins que as teorias expostas e defendidas no presente trabalho são de inteira responsabilidade deste autor, ficando a Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC, seus professores e, especialmente, o Orientador Dr. Nelton José Araújo Ferreira isentos de qualquer responsabilidade sobre os mesmos.

A aprovação da presente monografia não significará o endosso do conteúdo por parte do orientador, da banca examinadora e da instituição de ensino.

Por ser verdade, firmo o presente.

Barbacena/MG, 01 de dezembro de 2016.

Gisely Cassiana Ferreira da Silva

RESUMO

A presente pesquisa tem como escopo analisar as principais alterações nos âmbitos laboral e previdenciário, oriundas da Lei Complementar 150 de 2015. Em que pese o trabalho doméstico ser um dos mais primórdios trabalhos, devido à sua histórica desvalorização, sempre foi carente de regulamentação que o igualasse em direitos aos demais trabalhos existentes. Cenário que vislumbrou mudança com a Proposta de Emenda Constitucional 72 de 02/04/2013 vindo a se confirmar com a edição da Lei Complementar 150 de 2015, a partir das quais os direitos inerentes aos trabalhadores urbanos e rurais estenderam-se efetivamente aos empregados domésticos. Mencionada lei complementar garante dignidade aos empregados domésticos ao passo que, embora tardiamente, foi elaborada para cessar de vez com eventuais excessos ou displicências dos empregadores.

Palavras-Chave: Empregado Doméstico. Lei Complementar 150. Alterações. Direitos.

ABSTRACT

This research has the objective to analyze the main changes in the labor and social security fields, arising from the Complementary Law 150 of 2015. Despite the domestic work is one of the early work, because of its historical depreciation, was always lacking in the regulation equaled in rights to other existing works. Scenario that envisioned change to the Proposed Constitutional Amendment 72 04/02/2013 come to confirm with the issue of Complementary Law 150 of 2015, from which the rights inherent to urban and rural workers have extended effectively to domestic workers . Mentioned complementary law guarantees dignity to domestic workers to that step, albeit belatedly, it was prepared to cease time with any excess or Annoyances employers.

Keywords: Domestic Employee. Complementary Law 150. Changes. Rights.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 EMPREGADO DOMÉSTICO	11
2.1 Histórico da Regulamentação.....	11
2.1.1 Revogação do art. 7 ^a , A da CLT.....	13
2.1.2 Aplicação Subsidiária da CLT.....	14
2.2 Conceito e Caracterização.....	14
3 ALTERAÇÕES NO AMBITO LABORAL.....	16
3.1 Tipos de Contratos.....	16
3.2 Jornada de Trabalho e Adicionais.....	16
3.2.1 Intervalos.....	18
3.3 Férias.....	19
3.4 Descontos.....	20
3.5 Vale transporte.....	21
3.6 Demais alterações relevantes.....	21
4 ALTERAÇÕES PREVIDENCIÁRIAS.....	24
5 CONCLUSÃO.....	27
REFERÊNCIAS	29

1 INTRODUÇÃO

O trabalho doméstico surgiu no Brasil em regime de escravidão com a chegada dos colonizadores, caracterizado precisamente pelo trabalho forçado, ilimitado e pela ausência de garantias e direitos ao trabalhador.

Segundo a excelentíssima doutrinadora e professora Vólia Bonfim: “A palavra “doméstico” deriva do latim *domus* – casa. Daí por que foi inserido no conceito que doméstico é o trabalhador que executa seus serviços na casa do patrão.”¹

Considerado indecoroso, o trabalho doméstico era exercido por índios capturados no território brasileiro, e, posteriormente, por negros trazidos da África, destinados em sua maioria à lavoura e, os que tinham alguma propensão às tarefas domésticas eram levados ao âmbito familiar.

Perante a evolução histórica, após a abolição da escravatura aqueles que prestavam serviços domésticos e passaram à condição de livres, permaneceram nas mesmas atividades, contudo, tendo contraprestações pelos serviços prestados. Inevitavelmente a profissão de empregado doméstico careceu de regulamentação, o que ocorreu de forma contida e lenta até chegar aos moldes da legislação vigente.

No presente momento, com a edição da Lei Complementar 150 de 2015 os empregados domésticos passaram a fruir de todos os direitos inerentes aos demais empregados brasileiros, alcançado assim a igualdade de direitos. Várias foram as alterações trazidas pela citada norma, positivas para o empregado e não tão favoráveis para o empregador no que tange aos encargos.

¹ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11ª ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2015. p. 337

2 EMPREGADO DOMÉSTICO

2.1 Histórico da Regulamentação

Na ausência de norma brasileira, as primeiras leis aplicáveis aos trabalhadores domésticos foram as Ordenações do Reino, de 1603, seguida do Código de Postura Municipal de São Paulo de 1886, que em seu artigo 263, autorizava a contratação para os serviços domésticos de “pessoa de condição livre”. Referidas legislações definiam o empregado doméstico exigindo apenas que o mesmo comprovasse a condição de “escravo não fujão”, pelo o que, se pode notar ainda a presença da escravidão.

No Código Civil de 1916, eclodiu novamente na legislação brasileira o tema “empregado”, especificamente quanto ao contrato de locação dos serviços, apresentando o conceito de locação de mão de obra e estipulando o pagamento de salário, passando então a regular qualquer tipo de “locação de serviços”.

Posteriormente outras legislações trataram levemente o tema. As que apresentaram as primeiras conceituações de domésticos foram: o Decreto nº 16.107/23 e o Decreto-Lei nº 3.078/41.

O Decreto nº 16.107/23 conceituou os empregados domésticos, incluindo como tais os cozinheiros e ajudantes de cozinha, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros, serventes, amas-secas ou de leite, costureira, damas de companhia, e equiparou alguns trabalhadores, que prestassem serviços de natureza idêntica aos domésticos, ainda que o trabalho fosse desenvolvido em hotéis, restaurantes, casas de pasto, pensões, dentre outros. Havia previsão de alguns direitos como, por exemplo, o aviso prévio e a rescisão indireta ao mesmo passo que autorizava a justa causa perante incapacidade decorrente de doença.

O Decreto-Lei nº 3.078/41 restringiu o conceito de empregados domésticos definindo como qualquer empregado que mediante remuneração prestasse serviços em residências particulares ou a benefício delas.

Em 1943 foi implementada pelo Decreto-lei n. 5.452 a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT que definiu a figura do “empregado do lar”, revogando as regras anteriores e excluindo os empregados domésticos de suas previsões, conforme disposto em seu artigo 7º, a. Seguidamente, a Lei n. 2.757/56 excluiu do conceito de trabalhador doméstico os empregados em edifícios residenciais que estejam a serviço da administração condominial.

Posteriormente foi editada a Lei n. 4.090/62, que instituiu o 13º salário, abrangendo os trabalhadores domésticos, haja vista que a norma instituidora não distinguiu as categorias.

Em 1972 foi instituída a Lei n. 5.859, exclusiva para os empregados domésticos, com previsão de alguns direitos trabalhistas como, por exemplo, férias anuais remuneradas por vinte dias úteis, a filiação compulsória ao Regime Geral de Previdência Social e a anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Ulteriormente, no artigo 7º, parágrafo único da Constituição Federal de 1988, foram estendidos aos empregados domésticos nove direitos do rol dos direitos fundamentais trabalhistas concedidos aos empregados urbanos e rurais, quais sejam: licença-maternidade, licença-paternidade e aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, salário mínimo, irreduzibilidade salarial, repouso semanal remunerado, além da ratificação do 13º salário, da filiação à Previdência Social, da aposentadoria e das férias anuais remuneradas acrescidas de um terço do que o salário normal.

Em 2001 foi criada a Lei n. 10.208 que englobou o empregado doméstico no direito ao FGTS e ao seguro-desemprego, contudo de forma facultativa ao seu empregador.

Posteriormente a Lei n. 11.324/2006 concedeu estabilidade provisória à empregada gestante, o direito a férias anuais de 30 dias e o repouso semanal remunerado e, aboliu a hipótese de descontos salariais por concessão de utilidades e feriados.

Em 2013 foi aprovada a Emenda Constitucional nº 72 que ampliou o rol de direitos dos trabalhadores domésticos previstos na Constituição Federal, incluindo outros dezesseis incisos a sua redação, dentre os quais: jornada de oito

horas diárias e quarenta e quatro semanais, direito à hora-extra, garantia de salário mínimo para quem receba remuneração variável e adicional noturno. Não obstante, alguns direitos ficaram pendentes de regulamentação, o que fomentou debate acirrado na doutrina, dividindo-se entre os que entendiam que somente legislação infraconstitucional superveniente seja capaz de conferir eficácia a tais direitos, e, os que defendiam a aplicabilidade imediata dos direitos estendidos aos domésticos, considerando a existência de regulamentação infraconstitucional suficiente.

Em 1º de junho de 2015 foi publicada a Lei Complementar nº 150, que regulamentou os direitos dos trabalhadores domésticos e formulou o conceito mais preciso; definiu os elementos caracterizadores do vínculo empregatício, estabeleceu novas garantias e delimitou as particularidades de alguns contratos domésticos. Esta legislação consiste em um importante passo na valorização e no reconhecimento jurídico-social da categoria, corrigindo décadas de omissão legislativa e de injustificável discriminação negativa.

2.1.1 Revogação do art. 7ª, A da CLT

A CLT traz em seu artigo 7º, a, vedação expressa à aplicação de suas disposições ao empregados domésticos, senão vejamos:

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;

Contudo a Emenda Constitucional nº 72/2013 assegurou que os direitos reconhecidos aos trabalhadores de um modo geral, encontram normatização

infraconstitucional na CLT. Desta feita, considera-se que o disposto no art. 7º, 'a', foi revogado pela Emenda Constitucional 72.

2.1.3 Aplicação Subsidiária da CLT

Não obstante, a fim de eliminar qualquer resquício de dúvida quanto à aplicação das disposições da CLT aos empregados domésticos, a LC 150/2015 em seu art. 19, reforçou a aplicação subsidiária da CLT no que não for incompatível com a lei ou existir lacunas, senão vejamos:

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. (LC150/2015)

2.2 Conceito e Caracterização

A Lei Complementar 150 de 2015 conceitua em seu parágrafo primeiro o empregado doméstico e quantifica os dias da semana que o empregado deve laborar para que seja reconhecido o vínculo empregatício, *in verbis*:

“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.”

A precisão apontada na indicação do período mínimo de serviço prestado para que seja caracterizado o vínculo empregatício, de pronto encerrou divergências doutrinárias e entre tribunais oriundas da dificuldade de identificação quanto ao empregado ser doméstico ou diarista, pois todas as legislações anteriores foram omissas neste ponto.

Imperioso observar que a lei em comento proibiu expressamente as condições de doméstico aos menores de dezoito anos, em consonância com a Convenção nº 182 de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Decreto nº 6.481 de 12 de junho de 2008:

Art 1º - 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. (LC150/2015, art.1º parágrafo único)

Logo, o empregado doméstico é aquele maior de 18 (dezoito) anos 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.

3 ALTERAÇÕES NO ÂMBITO LABORAL

3.1 Tipos de Contratos

A Lei Complementar trouxe em seu art. 4º, a possibilidade de contratação por prazo determinado mediante contrato de experiência e; a fim de suprir necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregados domésticos em que o contrato de trabalho esteja interrompido ou suspenso.

Nos casos em que o empregado doméstico seja contratado por prazo determinado para suprir necessidades familiares de natureza transitória ou para substituição temporária de empregados domésticos em que o contrato de trabalho esteja interrompido ou suspenso, o prazo do contrato é limitado ao término do evento que o motivou, respeitado o limite máximo de 2 anos.

Válido esclarecer que “atender necessidades familiares de natureza transitória significa fazer um serviço que não seja de natureza permanente: apenas para aquele serviço que vai durar um tempo, mas depois não mais existirá.”²

Já a substituição temporária de empregados domésticos trata-se dos casos em que o contrato de trabalho esteja interrompido ou suspenso. Como exemplos deste: faltas injustificadas e afastamento por doença ou acidente de trabalho a partir do 16º dia, e como exemplos daquele: férias, descanso semanal remunerado e afastamento por doença ou acidente de trabalho até o 15º.

3.2 Jornada de Trabalho e Adicionais

A jornada de trabalho do empregado doméstico foi pormenorizadamente estipulada pela LC150/2015. Importante alteração apresentada

² LEMES, Emerson - Informe Semanal Trabalhista 32 – 2015.

foi a fixação de jornada de trabalho ao empregado doméstico, o que anteriormente, era apenas acordada entre as partes.

A carga horária estabelecida não pode exceder a 8 (oito) horas diárias, 44 (quarenta e quatro) semanais, limitadas a 220 (duzentas e vinte) mensais; fazendo jus o empregado a, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) da remuneração da hora extraordinária superior ao valor da hora normal.

Frisa-se, a lei estabeleceu um adicional de 50% (cinquenta por cento) a ser pago ao empregado em caso de horas extras prestadas.

O legislador, no entanto, possibilitou a compensação de jornada através de acordo escrito entre as partes; dispensando, portanto, a observação de norma coletiva como é caso de tantas outras classes de trabalhadoras. Porém, nem todas as horas extras trabalhadas podem ser compensadas. O legislador restringiu a compensação à 41ª (quadragésima primeira) hora extra trabalhada pelo empregado doméstico durante o mês. Logo, o empregador terá que pagar as 40 (quarenta) primeiras horas extras laboradas pelo empregado.

No que versa sobre o descanso semanal remunerado, a lei estabeleceu que devem ser preferencialmente aos domingos sob pena de serem pagos em dobro se não compensados. De igual forma dispendo sobre os feriados.

Supracitada lei prevê também possibilidade do empregado doméstico exercer suas atividades em tempo parcial, hipótese em que o labor semanal não pode exceder 25 (vinte e cinco) horas; inovando ao autorizar labor extraordinário, desde que não excedente a uma hora diária e mediante acordo escrito entre as partes.

Uma terceira modalidade de jornada de trabalho abarcada pela legislação em comento é em escala de 12x36 (doze por trinta e seis) bastando, para tanto, acordo escrito entre as partes.

Nesse contexto o comando da LC em verdade trouxe nova roupagem à matéria, prestigiando a autonomia privada coletiva, concretizando o que GODINHO DELGADO³ chama de princípio da adequação setorial negociada.

A LC dispôs ainda sobre os empregados que prestam serviços em viagens, sendo certo que apenas as horas efetivamente trabalhadas serão computadas como tempo de serviço. Para tanto, é necessário que o empregado consinta em trabalhar em viagem por escrito, certo que a remuneração-hora dos serviços em viagem é no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal. Este adicional é considerado bonificação pelo fato do empregado ter sido retirado de sua localidade, não podendo se confundir adicional de horas-extras eventualmente realizadas na mesma viagem. Caso haja o labor extraordinário durante a viagem, o empregado deverá receber o adicional de no mínimo 50% (cinquenta por cento) referente às horas extras e o adicional de 25% (vinte e cinco por cento) referente à bonificação pela prestação dos serviços em viagem.

3.2.1 Intervalos Inter e Intrajornada

Muito embora o cumprimento dos intervalos pelos empregados doméstico, bem como de demais disposições da LC, ainda não seja efetivamente observado, os intervalos foram legalmente garantidos da seguinte forma:

“Art. 13 - É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.

§ 1o Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia.

³ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 2002, p. 1.296.

§2º - Em caso de modificação do intervalo, na forma do § 1º, é obrigatória a sua anotação no registro diário de horário, vedada sua prenotação.”⁴

“Art. 15. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho deve haver período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso”.⁵

A LC inovou também no que refere a ao controle de registro da jornada, pois determina sua obrigatoriedade independentemente da quantidade de empregados domésticos contratados, divergindo do disposto no artigo 74,§2º na CLT, em que a previsão obriga o registro da jornada apenas quando o número de trabalhadores é superior a dez.

O registro da jornada de trabalho do empregado pode ser realizado por qualquer meio idôneo, seja manual, mecânico ou eletrônico, contudo, jamais poderá ser realizado de forma britânica, ou seja, com horários idênticos. Da mesma forma é vedado ao empregador coagir o empregado a assinar o registro conforme sua erudição.

3.3 Férias

O período de férias do empregado doméstico pode, a critério do empregador, ser fracionado em dois desde que um deles seja de no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos.

Ainda, em consonância com o disposto pela CLT em seu art. 143:

"É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em

⁴ Legislação - Lei Complementar 150 de 2015 – Planalto

⁵ Legislação - Lei Complementar 150 de 2015 – Planalto

abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes".

A LC garantiu ao empregado doméstico a possibilidade de converter pecuniariamente 1/3 (um terço) de suas férias, independentemente da anuência do empregador (pois, trata-se direito potestativo seu); sendo sua responsabilidade informar ao empregador sua vontade 30 dias antes de completar o período aquisitivo.

O empregado que reside no local de trabalho pode nele permanecer durante o gozo de suas férias, contudo, mencionada permanência não é aconselhável haja vista que as férias objetivam o descanso do trabalhador, sua desvinculação do ambiente laboral, proporcionando-o liberdade para usufruir do período como melhor o aprover.

Ainda, caso o empregado opte por permanecer no local de trabalho durante as férias, há grande possibilidade de que ele preste o serviço mesmo que involuntariamente, o que, eventualmente, pode gerar uma demanda trabalhista onde o empregador restará impossibilitado provar a desvinculação do período de férias e de trabalho do empregado.

3.4 Descontos Salariais

A Lei Complementar regulamentou os descontos salariais e adiantamentos, contudo, há especial destaque para seu artigo 46 que revogou o inciso I do art. 3o da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990 (disposições sobre impenhorabilidade dos bens de família); vez que o provimento de moradia ao empregado doméstico, na própria residência ou em morada anexa à do empregador - de qualquer natureza -, não configura qualquer direito de posse ou de propriedade sobre a referida moradia ao empregado.

Caso a moradia cedida ao empregado não se confunda com a moradia onde os serviços são prestados, as despesas equivalentes poderão ser descontadas

se acordado expressamente pelas partes. Findo o contrato de trabalho, o empregado não pode alegar direito possessório, devendo deixar o imóvel.

A LC facultou ao empregador efetuar descontos no salário do empregado em caso de adiantamento salarial, inclusão em planos de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada; desde que precedido de acordo escrito entre as partes e a limitada a 20% (vinte por cento) do salário do empregado.

Já desconto realizado a título da concessão de vale transporte é limitado a 6% do valor do salário básico do empregado, desde que o percentual não exceda o valor integral do benefício do vale-transporte.⁶

3.5 Vale Transporte

A inovação concebida pela LC referente ao vale-transporte consubstancia-se na autorização de pagamento em dinheiro mediante recibo.

Ou seja, a legislação vigente incorporou ao seu texto o comportamento adotado na prática pela maior parte dos empregadores.

3.6 Demais alterações

Meio às inúmeras inovações oriundas da edição da LC150/2015 são relevantes ainda, os direitos que se estenderam aos empregados domésticos:

- i. Estabilidade da empregada gestante durante o contrato de trabalho, mesmo que durante o aviso prévio:

⁶ Lei No 7.418, DE 16 DE DEZEMBRO DE 1985. Artigo 4º Parágrafo único.

Além do direito à licença maternidade de 120 dias sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos da Seção V do Capítulo III do Título III da CLT, conforme estipulado no art. 25 da LC; no parágrafo único do mesmo artigo foi garantido à empregada doméstica gestante a estabilidade provisória prevista na alínea “b” do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, confirmado o estado de gravidez durante o curso do contrato de trabalho ou durante o prazo do aviso prévio seja ele trabalhado ou indenizado.

- ii. Concessão do seguro desemprego ao empregado dispensado sem justa causa no valor de um salário mínimo, por período máximo de 3 meses de forma contínua ou alternada;

Considerável vitória da classe de empregados domésticos a garantia de seguro desemprego.

Contudo, há de se frisar que ainda assim, permanece evidente sua diferenciação às demais classes de trabalhadores. Enquanto a LC garante ao empregado doméstico demitido sem justa causa o direito ao seguro desemprego por período máximo de 3 (três) meses⁷, o período de concessão do mesmo benefício aos demais trabalhadores varia entre 3 (três) e 5 (meses) meses conforme disposição legal⁸.

Outro descompasso está presente quanto ao valor do referido benefício. Enquanto a LC estipula que o seguro desemprego do empregado doméstico será no valor de 1 (um) salário mínimo⁹, aos demais trabalhadores o valor é calculado conforme variável das 3 (três) últimas remunerações¹⁰.

- iii. Inclusão de submissão a maus tratos de idoso, enfermo, pessoa com deficiência ou criança sob cuidado direto ou indireto do empregado ao rol caracterizador da justa causa, mais as disposições previstas na CLT;

⁷ Lei Complementar Nº 150 de 01 de Junho de 2015, Art. 26 - Caput

⁸ Lei Nº 7.998, de 11 de Janeiro 1990, Art. 4º - Caput.

⁹ Lei Complementar Nº 150 de 01 de Junho de 2015, Art. 26 - Caput

¹⁰ Lei Nº 7.998, de 11 de Janeiro 1990, Art. 5º.

- iv. Inclusão da prática pelo empregador de 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 ao rol de rescisão indireta do contrato de trabalho previsto na CLT;

- v. Inclusão de acidente sofrido pelo empregado doméstico na prestação de serviços, ao conceito de acidente e trabalho e, obrigação do empregador de emitir a CAT, informando a previdência social o acidente ocorrido com seu empregado e,

- vi. Possibilidade do auditor fiscal fiscalizar o cumprimento das normas laborais dentro do âmbito domiciliar dos empregadores, mediante agendamento e entendimento prévio entre o fiscalizador e o empregador.

4 ALTERAÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

Os depósitos e contribuições previdenciárias a cargo do empregador doméstico passaram ao encargo mensal de 20%, rateado da seguinte forma:

- 8% de Contribuição Patronal Previdenciária (CPP), nos termos do art. 24 da Lei nº 8.212/91;
- 0,8% de Contribuição Social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;
- 8% de recolhimento para o FGTS;
- 3,2% sobre a remuneração do empregado doméstico, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda, sem justa causa ou por culpa do empregador, do emprego de trabalhador doméstico.

Ao passo que a Lei nº 5.859/1972 facultava ao empregador a inclusão do doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, a LC 150/2015 confirmou o direito do empregado doméstico ao FGTS e, concedeu ao empregador depositar parceladamente, de forma prévia e mensal a fim de compor a multa compensatória em favor do empregado, a importância de 3,2% sobre a remuneração devida, na hipótese de dispensa imotivada ou por culpa do empregador.

A multa compensatória do empregado doméstico difere-se da dos demais empregados, vez que estes recebem do empregador a título de indenização compensatória a importância de 40% (quarenta por cento) do valor depositado em sua conta a título de FGTS, já a do empregado doméstico, reitera-se é depositada pelo empregador parceladamente, de forma prévia e mensal no importe de 3,2% sobre a remuneração devida.

Contudo, nas hipóteses de justa causa, aposentadoria, pedido de demissão, falecimento, ou término o contrato a termo; quem levanta o valor previamente depositado é o empregador. Caso o rompimento do vínculo empregatício se dê por culpa recíproca, os valores referentes aos depósitos prévios serão divididos entre empregador e empregado.

As contribuições previdenciárias a cargo do empregado doméstico não sofreram alterações, permanecendo, portanto nos percentuais de 8%, 9% ou 11% do salário-de-contribuição.

No entanto, referente ao pagamento da remuneração devida ao empregado e ao recolhimento das contribuições do FGTS e Imposto de Renda, houve alteração quanto à data, que passou do dia 15 (quinze) para o dia 7 (sete) em guia única, nos seguintes termos:

- 8%, 9% ou 11% de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei nº 8.212/91;
- 8% de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico, nos termos do art. 24 da Lei nº 8.212/91;
- 0,8% de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;
- 8% de recolhimento para o FGTS;
- 3,2%, na forma do art. 22 da Lei Complementar nº 150/2015;
- Imposto sobre a renda retido na fonte de que trata o inciso I do art. 7º da Lei nº 7.713/88, se incidente.

Aos direitos do empregado doméstico, foi incluído também o salário família na proporção de uma cota para cada filho menor de 14 (quatorze) anos ou inválido. As cotas serão pagas pelo empregador mensalmente juntamente ao salário, podendo este, efetivar a compensação no ato do recolhimento das contribuições previdenciárias.

Ao empregado doméstico também foi conferido o direito ao auxílio-acidente, benefício anteriormente concedido somente aos segurados empregado, trabalhador avulso e especial (Lei 8.213/91, art. 18, § 1º).

Por derradeiro foi instituído o Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos com a concessão aos empregadores domésticos que requereram em 120 (cento e vinte dias) após a publicação da LC, o parcelamento dos débitos relativos às contribuições previdenciárias do segurado (art. 20 da Lei 8.212/91) e do empregador (art. 24 da Lei 8.212/91), com vencimento até 30 de abril de 2013.

Referido parcelamento abrangeu todos os débitos existentes em nome do empregado e do empregador, na condição de contribuinte, inclusive débitos inscritos em dívida ativa, tais como:

- Pagos com redução de 100% (cem por cento) das multas aplicáveis, de 60% (sessenta por cento) dos juros de mora e de 100% (cem por cento) sobre os valores dos encargos legais e advocatícios e
- Parcelados em até 120 (cento e vinte) vezes, com prestação mínima no valor de R\$ 100,00 (cem reais).

5 CONCLUSÃO

É inegável que o preconceito aos empregados domésticos perdura na atualidade, contudo, seria inaceitável a inércia do Poder Legislativo em resguardar os direitos e garantias dessa numerosa classe de trabalhadores.

A Emenda Constitucional 72 de 02/04/2013 com o escopo de equiparar os empregados domésticos aos empregados urbanos e rurais, alterou o artigo 7º da Constituição Federal, tendo o Senado Federal elaborado o projeto de lei que regulamenta diversos direitos da categoria.

A Lei Complementar 150 de 2015 não somente definiu pontualmente o empregado doméstico, como regulamentou meticulosamente direitos nunca antes experimentados pelos empregados domésticos a fim de efetivar a equiparação dessa classe aos demais empregados brasileiros. Direitos essenciais ao trabalhador, como delimitação de jornada de trabalho e estipulação de pagamento adicional pelo labor extraordinário, que deveriam ser inerentes a qualquer classe trabalhadora, enfim, acolheu os empregados domésticos.

Na ocasião da aprovação da Lei Complementar 150 de 2015, a especulação girava entorno do aumento dos custos para manutenção de um empregado doméstico. Após sua edição e publicação a desconfiança era que os empregados domésticos trabalhariam clandestinamente devido à impossibilidade dos empregadores arcarem com os novos custos impostos.

É óbvio que houve aumento nos encargos para a manutenção dos empregados domésticos, ao mesmo passo que são nítidas as simplificações do legislador destinadas ao empregador, como a inobservância de normas coletivas. Não obstante, a ampliação das modalidades dos contratos de trabalho foram benéficas tanto para o empregador quanto para o emprego.

A Lei Complementar alterou consideravelmente a regulamentação dos empregados domésticos no Brasil. É dever do intérprete afastar quaisquer empecilhos a fim de proporcionar efetividade aos direitos constitucionalmente reconhecidos aos domésticos.

Tão importante quanto as inovações trazidas pela Lei Complementar é a fiscalização de seu cumprimento, pois perante esta lei nova que rege relações de trabalho “domiciliares”, é patente que seja descumprida e inobservada em larga escala. Apenas através da vigilância será possível garantir sua efetividade.

6 REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11^a ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2015. p. 337

Legislação - **Lei Complementar 150 de 2015** – Planalto. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm

Legislação Informatizada - **Decreto nº 16.107, de 30 de Julho de 1923** - Publicação Original Camara Legislativa. Disponível em <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16107-30-julho-1923-526605-publicacaooriginal-1-pe.html>

MARANHÃO, Nathália – **Artigo Legislativo do Trabalho Doméstico no Brasil** – 2016. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/49104/historico-legislativo-do-trabalho-domestico-no-brasil>

Senado Federal – **Decreto Lei N.3.078, de 27 de Fevereiro de 1941**. Disponível em <http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=18953>

Planalto – **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988** – Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm

LEMES, Emerson - **Informe Semanal Trabalhista 32** – 2015. Disponível em <http://www.apepar.org.br/informe-semanal-trabalhista-3>

