



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAIBA
CAMPUS III GUARABIRA
CENTO DE HUMANIDADES
CURSO DE DIREITO**

KALIANNA BATISTA MOURA

**A NOVA LEI COMPLEMENTAR 150/2015, SUAS INOVAÇÕES E POSSÍVEIS
IMPACTOS SOCIAIS**

**GUARABIRA – PB
2017**

KALIANNA BATISTA MOURA

**A NOVA LEI COMPLEMENTAR 150/2015, SUAS INOVAÇÕES E POSSÍVEIS
IMPACTOS SOCIAIS**

Trabalho de conclusão de curso da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho

Orientador: Prof. Jucinara Maria Cunha dos Santos.

**GUARABIRA – PB
2017**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

M929n Moura, Kalianna Batista

A nova lei complementar 150/2015, suas inovações e possíveis impactos sociais [manuscrito] / Kalianna Batista Moura. - 2017.

22 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades, 2017.

"Orientação: Jucinara Maria Cunha dos Santos., Departamento de Direito".

1.Trabalhador Doméstico. 2. Empregador Doméstico. 3. Direito do Trabalho. I. Título.

21. ed. CDD 344.01

KALIANNA BATISTA MOURA

A NOVA LEI COMPLEMENTAR 150/2015, SUAS INOVAÇÕES E POSSÍVEIS
IMPACTOS SOCIAIS

Trabalho de conclusão de curso da
Universidade Estadual da Paraíba, como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho

Aprovada em: 10/04/2017.

BANCA EXAMINADORA

Jucinara Maria Cunha dos Santos
Jucinara Maria Cunha dos Santos (Orientadora)

Marcela Oliveira de Alexandria Rique
Marcela Oliveira de Alexandria Rique

Ivys Medeiros da Costa
Ivys Medeiros da Costa

Ao meu amado e inesquecível, Josimar Freitas (*in memoriam*), mesmo não estando presente em corpo, sua presença será sempre sentida, em todos os dias da minha vida. DEDICO.

“Nenhum homem recebeu da natureza o direito de mandar nos outros”.

Denis Diderot

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por não me deixar esmorecer diante dos obstáculos.

Aos meus pais, Joseilson Freitas Moura e Giselda Batista Moura, que sempre incentivaram e apoiaram minha caminhada, esta conquista é nossa.

As minhas irmãs, Thamis e Lelê, por serem modelos de determinação e força de vontade.

Aos meus filhos, Thiaguinho e Lara, que são sem dúvida a força motriz para meus estudos.

Agradeço carinhosamente ao meu amorzinho, Zeus, por ter aliviado as tensões e o stress com carinho.

Sou grata ao meu amado esposo Thiago, por suavizar as batalhas e por ter trilhado ao meu lado, me apoiando e incentivando em todos os momentos, TE AMO.

À professora Jucinara Maria por sua amizade e apoio ao longo dessa orientação,

Aos professores e funcionários que fizeram parte dessa longa caminhada.

Aos colegas de classe pelos momentos de amizade e apoio.

A todos aqueles que direta ou indiretamente contribuíram para a realização deste sonho.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	06
2	UMA BREVE ANÁLISE HISTÓRICA DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL.....	07
3	EVOLUÇÃO NORMATIVA.....	09
4	OS PRIMEIROS REAIS GRANDES AVANÇOS.....	11
4.1	O EMPREGADO DOMÉSTICO EM FACE DA CONSTITUIÇÃO DE 1988	13
5	LEI COMPLEMENTAR 150, DE 1º DE JULHO DE 2015.....	14
5.1	CONCEITODE EMREGADO DOMÉSTICO.....	15
5.2	JORNADA DE TRABALHO	16
5.3	HORAS EXTRAS.....	16
5.4	MULTA NA HIPÓTESE DE DESPEDIDA ARBITRÁRIA.....	17
6	O SIMPLES DOMESTICO, UMA PERSPECTIVA PRÁTICA.....	17
7	EFEITOS SOCIAIS DA LEI COMPLEMENTAR 150/2015.....	19
8	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	19
	REFERÊNCIAS.....	21

A NOVA LEI COMPLEMENTAR 150/2015, SUAS INOVAÇÕES E POSSÍVEIS IMPACTOS SOCIAIS

Kalianna Batista Moura¹

RESUMO

O presente artigo faz uma análise histórica do labor doméstico, expondo sua evolução normativa, bem como a conquista gradual de proteções legislativas e o real distanciamento desta atividade da escravidão. As inovações trazidas com a Emenda Constitucional nº 72 de abril de 2013 que juntamente com outras legislações infraconstitucionais trouxeram inovações para a classe trabalhadora, sobretudo com o advento da Lei Complementar nº150 de 01 de junho de 2015 que introduziu profundas mudanças no regime jurídico dos trabalhadores domésticos no Brasil, amplia alguns direitos e regulamenta o exposto no artigo 7º da Carta Magna. Deste modo é apresentada uma análise crítica do cenário jurídico atual em relação a estes trabalhadores, suas principais conquistas e os possíveis impactos sociais causados através dessas inovações.

Palavras- Chave: Trabalhador doméstico. Empregador doméstico. Lei Complementar.

1 INTRODUÇÃO

Desde o surgimento das primeiras sociedades, nota-se a presença do trabalhador doméstico no âmbito familiar, modalidade de trabalho oriunda da escravidão e do conceito histórico paternalista, possui íntima ligação com o trabalho escravo e feminino, surgido no Brasil junto com os primórdios da escravatura, primeiramente foi uma tarefa exercida por negros africanos, sem que tivessem nenhum tipo de proteção por parte do estado ou de seus “senhores”, laborando em extensas jornadas sem as mínimas condições de higiene, moradia e alimentação, tratados de forma desumana e degradante eram constantemente castigados por pequenas infrações cometidas ou pela simples vontade do “homem bom”.

Aos poucos surgiram conquistas trabalhistas direcionadas a estes prestadores de serviço doméstico, como por exemplo, em 1916, através do Código Civil, que disciplinou as relações de contrato de trabalho, bem como, em 1988 com o advento da Constituição Cidadã,

¹ Aluna de Graduação em Ciências Jurídicas na Universidade Estadual da Paraíba – Campus III.
Email: kaliannamoura@yahoo.com.br

nossa Carta Magna, que mudou drasticamente a perspectiva deste serviço perante a sociedade, pois, elevou os direitos e garantias já conseguidos a posição de Cláusulas Pétreas, distanciando ainda mais o trabalho doméstico do trabalho escravo.

No entanto, ainda era latente a necessidade de regulamentação desta modalidade de trabalho, surgindo muitas questões que levantavam discussões na área trabalhista, como por exemplo, a quantidade de horas trabalhadas que configuraria o vínculo empregatício.

Com a aprovação da Emenda Constitucional nº 66/13, que ficou popularmente conhecida como a “PEC” das domésticas, podemos destacar algumas significativas alterações no art.7º da Constituição Federal equiparando direitos dos trabalhadores domésticos aos trabalhadores urbanos e rurais.

É válido ressaltar que importantes mudanças também foram trazidas após a Emenda Constitucional nº 72/13 e também com o advento da Lei Complementar 150/2015 regulamentando o texto constitucional e ratificando direitos como adicional de horas extras de no mínimo 50% sobre período que exceder a jornada diária de trabalho de 8 horas diárias; intervalo para refeição e descanso; valor da hora noturna superior a diurna, depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, adicional de 25% em casos de viagem com a família do empregador, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, seguro desemprego, salário família, auxílio-creche e seguro contra acidente do trabalho, dentre outros direitos conquistados por essa classe.

2 UMA BREVE ANÁLISE HISTÓRICA DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

O termo doméstico tem origem etimológica do latim “*domesticus*”, derivada de “*domus*”, lar. O trabalho doméstico como se conhece na atualidade, possui íntima relação com o trabalho escravo e feminino, para melhor compreendê-lo é preciso que se entenda que seus fatores sociais e jurídicos foram construídos por uma série de fatores ao longo do tempo.

A crença em um conjunto de elementos típicos preexistentes, combinada à superioridade do gênero masculino, originou a chamada divisão sexual do trabalho, percebida desde as primeiras sociedades, segundo a qual, o trabalho interno como a manutenção do lar e o cuidado com a prole era incumbência da mulher, enquanto o trabalho externo ficaria a cargo do homem. Desta maneira o trabalho doméstico está atrelado ao trabalho feminino desde sua origem.

Historicamente se fizermos um paralelo entre o trabalho doméstico com a escravidão, vemos a Grécia Antiga, em seus períodos Homérico, Arcaico, Clássico e Helenístico, onde os

escravos formavam um grupo de excluídos na sociedade, sendo responsáveis por variados tipos de serviços. Eram considerados parte do patrimônio da família e os serviços realizados pelos mesmos eram considerados humilhantes e degradantes, impróprios para serem realizados por um homem livre.

A própria sociedade, à época acreditava que a natureza tivesse se encarregado de projetar o corpo do escravo de forma que fosse apropriado para atividade servil, enquanto o corpo dos homens livres era apropriado para a vida em sociedade, como se a subserviência fosse a marca registrada dessas pessoas, daí afirmarmos essa ligação entre trabalho doméstico e escravidão.

Homens, mulheres e crianças na grande maioria negros, oriundos da África, eram trazidos em porões de navios, como se fossem animais, sem dignidade alguma, nem condições de higiene com o intuito de trabalhar para os “senhores brancos” sem descanso. No Brasil, a origem do trabalho doméstico se deu com a escravidão propriamente dita, onde os homens eram empregados nas lavouras e as mulheres quando tinham “sorte” iam para as casas dos senhores executar serviços domésticos (limpeza, culinária, cuidar das crianças) em troca recebiam pouca comida, sendo castigados se não executassem suas tarefas conforme o desejo dos senhores, sendo tratados com extremo desprezo.

Em 1888, com o surgimento da Lei Áurea, ocorreu a abolição da escravatura, porém, a situação dos escravos permaneceu praticamente a mesma, libertos, porém, sem bens, residência ou emprego, a maioria passou a residir nas casas de seus antigos senhores, recebendo como agradecimento pelo trabalho executado, um teto e comida, surgindo, dessa forma, a figura do “patrão benevolente”.

Mesmo não tendo caráter trabalhista, a Lei Áurea por ter modificado as leis de trabalho oriundas da escravidão, é considerada o marco inicial do Direito Trabalhista no Brasil.

3 EVOLUÇÃO NORMATIVA

Apenas em 1916, o Código Civil, passou a disciplinar as relações de contrato trabalhistas na locação de serviços de empregados domésticos.

Iluminado por ideias de um país em que ser sujeito de direito significa ser sujeito de patrimônio, as relações contratuais contidas neste Código, na doutrina liberal do século XIX, lastreava-se no dogma da autonomia da vontade, podendo as partes estipular livremente as cláusulas contratuais, ou seja, concedia a particulares a autorregulamentação dos seus

interesses. Continha apenas as disposições que interessavam a classe dominante, deixando à margem tudo aquilo que não se quer ver disciplinado, atribuindo assim à suas entrelinhas o direito ao “não direito”.

Em 1923, Foi aprovado o Decreto nº16.107 que regulamentou a locação de serviços domésticos no Distrito Federal, especificando quem seriam estes trabalhadores:

Art. 2º São locadores de serviços domésticos: 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, a soldada, em quaisquer outros serviços de natureza idêntica, em hotéis, restaurantes ou casas de pasto, pensões, bares, escritórios ou consultórios e casas particulares.

Neste Decreto, eram estabelecidos como justa causa para demissão do empregado, a enfermidade ou qualquer outra causa que o tornasse incapaz de realizar o serviço, ofensa a família do empregador, entre outras. Previa ainda direitos das partes e multa a quem infringisse o regulamento. Mesmo o referido Decreto aplicando-se apenas ao Distrito Federal, que à época localizava-se no Rio de Janeiro, representou uma grande conquista para a categoria em estudo, conforme aduz os artigos 14 e 15 do supracitado instituto:

Art. 14. São justas causas para ser dispensado o locador:

- a) enfermidade, ou qualquer outra causa que o torne incapaz dos serviços contratados;
- b) vícios ou mau procedimento do locador;
- c) força maior que impossibilite o locatário de cumprir suas obrigações;
- d) falta do locador á observância do contrato;
- e) imperícia do locador no serviço contratado;
- f) ofensa do locador ao locatário na honra de pessoa de sua família (Código Civil, art. 1.229;. I, II, III, IV, V e VI).

Art. 15. Compreendem na categoria de enfermidade as moléstias infectuosas, infectocontagiosas, ou contagiosas por simples convivência transitória, que, embora não privem o individuo de sua atividade profissional, constituem, não obstante, perigo permanente á vida ou á saúde do locatário, de pessoas de sua família ou dos que se utilizarem temporariamente dos serviços do locador (art. 37).

Em 27 de fevereiro de 1941, surge o Decreto nº 3.078, que conceitua de forma concisa os empregados domésticos como sendo “todos aqueles que de qualquer profissão, mediante remuneração, prestarem serviços em residências particulares ou em benefício destas”. No entanto, dependia o mesmo de uma regulamentação do Ministério do Trabalho e do Ministério da Justiça, o que não aconteceu.

Apesar do surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, que trouxe autonomia ao Direito do Trabalho em relação ao Direito Civil, o empregado doméstico ficou avulso à lei consolidada, conforme disciplina o Art. 7º, alínea “a”, estabelecendo:

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.

Apenas em 1972, com o advento da Lei nº 8.859, os domésticos tiveram acesso real a concessões trabalhistas como, previdência social, férias anuais com o adicional de 1/3 e carteira de trabalho. Até o advento da constituição de 1988, a referida lei regulou as relações de trabalho dos domésticos, vindo a ser revogada, posteriormente pela Lei nº 150 de 2015.

A partir de 1988 os domésticos passaram a figurar entre as categorias de trabalhadores elencadas na Carta Magna, como previsto em seu artigo 7º, parágrafo único o rol de direitos constantes em seus incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXIV - aposentadoria

Posteriormente foi regulamentado o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), pela lei nº 10.208 de 23 de Março de 2001, contudo, deixou a escolha do empregador seu

recolhimento, o que tornou o FGTS facultativo, regulamentou também o recebimento de Seguro Desemprego, porém não mudou muito a situação da classe em estudo.

A Constituição da República deflagrou uma grande onda de institucionalização do Direito Trabalhista no Brasil para a categoria doméstica, período chamado de Cidadania Deflagrada, como analisa Delgado (2015, p. 405):

A Constituição de 1988 garantiu a categoria doméstica um leque muito mais extenso de direitos que as conquistas anteriormente alcançadas (até então somente quatro direitos). O rol constitucional compreende as seguintes oito parcelas: salário mínimo; irredutibilidade de salário; 13º salário; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias; licença – paternidade, nos termos fixados em lei; aviso- prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo trinta dias nos termos da lei; aposentadoria (art. 7º, parágrafo único, CF/88). O mesmo dispositivo refere-se, ainda, à integração a previdência social, o que já contava em legislação anterior.

Muito embora nossa Carta Magna tenha trazido à luz alguns direitos a seara das relações de trabalho doméstico, tais trabalhos continuaram marginalizados e desvalorizados, apesar de que a Constituição Federal tenha desesteriotipado essa modalidade trabalhista, os profissionais que laboram nesta cena permaneceram sem a proteção de uma legislação específica, que regulamentasse e preenchesse as lacunas ainda preenchidas normativamente.

4 OS PRIMEIROS REAIS GRANDES AVANÇOS

Apesar de algumas conquistas terem sido alcançadas ao longo do tempo, nenhuma delas foi tão significativa quanto os avanços trazidos pela lei nº 11.324/ 2006, que agregou à categoria concessões e benefícios trabalhistas e ampliou a cidadania conquistada com os direitos assegurados em nossa Carta Magna, tais como, estabilidade à doméstica gestante, desde a confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto, muito embora, a referida estabilidade não se configure caso a gravidez ocorra durante cumprimento de aviso prévio, licença maternidade remunerada, tendo o empregador obstaculizado o gozo desse direito pela dispensa arbitrária ou sem justa causa, esse é responsável pela indenização substitutiva, ou seja, ele deverá pagar na rescisão a título indenizatório o período de quatro meses de salário, que denominamos de indenização substitutiva do salário-maternidade, e mais um

mês de salário em face da estabilidade prevista na lei, sobre tais indenizações, férias indenizadas e aviso prévio, não incidem descontos da previdência.

Muito embora os direitos explicitados na Lei nº 11.324/06 já tivessem sido citados em algumas interpretações jurídicas, por meio de jurisprudências, sua inserção em um diploma legal foi muito importante, uma vez que pacificou a matéria, tendo em vista que as anteriores interpretações jurisprudenciais não eram sequer majoritárias na Jurisprudência Trabalhista, até então nenhuma delas contava com texto favorável de Súmula do Tribunal Superior do Trabalho.

No que diz respeito à estabilidade da gestante durante o aviso prévio, já se encontra pacificada pelo TST, em sua Súmula 371, segundo a qual, a projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias.

Assim, o fato da empregada ter engravidado no curso do aviso prévio não faz nascer à estabilidade própria da gestante, pois do contrário a concepção poderia se converter em meio de frustrar o exercício do direito potestativo do empregador, de rescisão do contrato de trabalho, vindo a pagar por período sequer trabalhado, em caso de constatação tardia da gravidez.

As inovações da lei 11.324 se estendem ainda a férias anuais de 30 dias, somente a partir de 19 de julho de 2006 o empregado doméstico passou a fazer jus deste direito, que os equiparou aos demais trabalhadores, 1/3 a mais do salário após 12 meses trabalhados para a mesma pessoa ou família, sendo computado para todos os efeitos o período de férias como tempo de serviço, não podendo durante as férias o empregado doméstico prestar serviço a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazer em virtude de contrato anteriormente firmado com aquele.

Com o advento da lei nº 11.324 de 19/07/2006, esta categoria passou a ter o direito de desfrutar de feriados civis e religiosos, sem prejuízo de sua remuneração.

A aprovação da proposta da emenda constitucional nº 66, no ano de 2013, popularmente conhecida como “PEC” das domésticas, é também de grande valia para a categoria, pois alterou o artigo 7^a da Constituição equiparando direitos dos trabalhadores domésticos aos urbanos e rurais.

Entre todos os direitos garantidos pela PEC 66 figuram jornada de trabalho de 44 horas semanais e o pagamento de horas extras; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo

ou culpa; proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias; entre outros.

No ano de 2013, foi aprovada a Emenda Constitucional nº 72, que veio modificar o art. 7º da CLT, lei que regula o modo de trabalho no Brasil, porém, os trabalhadores domésticos ficaram à parte desta regulamentação, essa vedação ocorreu, por na época entenderem os legisladores que a lei nº5.859/72, já regulamentava o trabalho doméstico de forma suficiente.

Com a Emenda Constitucional nº 72/2013, a justificativa dada outrora com a utilização da lei 5.859/72 deixou de ser sustentada, já que o disposto no art. 7º, 'a', foi revogado por esta emenda, devendo diante a ausência de regulamentação dos direitos reconhecidos pela Constituição Federal na lei específica, aplicar subsidiariamente a CLT.

4.1 O EMPREGADO DOMÉSTICO EM FACE DA CONSTITUIÇÃO DE 1988

Na evolução normativa do Direito do Trabalho, nota-se a intervenção estatal em prol dos segurados diante de situações de improdutividade financeira, vale salientar que o Estado Contemporâneo traz entre suas funções a de proteção social do indivíduo, nos casos em que este por algum motivo, não possa prover a subsistência de sua família por meio da atividade laborativa, o que se valida às custas das políticas de Seguridade Social na Previdência Social.

Todavia, algumas classes de segurados ficaram à margem destes direitos, dentre elas, figuram os empregados domésticos que carregam ainda o estigma da desvalorização enraizado pelo trabalho escravo.

Timidamente deu-se a equiparação de seus direitos com os dos trabalhadores urbanos e rurais, quase 25 anos após a promulgação da Constituição da República, em 1988, quando surgiu a emenda constitucional nº72/13, porém deixou muitas garantias ainda à mercê do advento de novas legislações.

Nesta seara, é importante destacar que a CF constituiu uma notável mudança de paradigmas ao elevar os princípios e direitos fundamentais a condição de Cláusula Pétreia.

Equipararam-se os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, no entanto, o estigma do trabalho doméstico perdurou, viu-se um grande desnível em relação à proteção jurídica destinada a estes trabalhadores, uma vez que uma série de direitos e garantias asseguradas as demais classes de trabalhadores foram sonegados aos do labor doméstico.

Esta latente discriminação encontra justificativa na suposta natureza diferenciada do trabalho doméstico que exige certo nível de fidúcia e pessoalidade das partes contratantes em relação aos contratados, de maneira diversa dos demais contratos de trabalho.

Tal exclusão fere o princípio da igualdade, abrigado no próprio texto Magno como proteção inexorável, fundamentando inclusive, afronta à igualdade formal, segundo a qual, todos são iguais perante a lei, independente de suas diferenças. Inconteste é a ofensa ao mesmo princípio em seu sentido material, que objetiva tratar desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades.

Desta feita, o legislador consagrou de forma explícita uma diferenciação de tratamento entre os trabalhadores urbanos, rurais e domésticos, afastando destes a percepção de vantagens decorrentes do direito básico do empregado em geral, como por exemplo, a limitação da jornada de trabalho.

5 LEI COMPLEMENTAR 150, DE 1º DE JULHO DE 2015

Esta foi a medida que realmente trouxe inovações a categoria de trabalhadores que laboram no âmbito doméstico, entrou em vigor na data de sua publicação, devendo ser aplicada a todos os contratos de trabalho domésticos, não se aplicando às diaristas. Engloba todos os direitos garantidos a categoria de trabalhadores em estudo antes e depois da Emenda Constitucional nº 72, revoga em seu artigo 46 a antiga lei das domésticas e traz novidades legislativas.

A categoria que permaneceu durante muitos anos à margem das proteções legislativas conferidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) as demais classes trabalhistas trata-se de uma modalidade especial de empregado, fadada de peculiaridades; ainda assim, nesta relação nota-se a presença dos cinco elementos fatídico-jurídicos gerais indispensáveis para caracterizar qualquer vínculo empregatício, tem-se, deste modo, trabalho realizado por pessoa física, dotado de pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade, todavia, este último requisito, substituído na nova lei pelo termo

“natureza contínua”, exigindo, no entanto que a prestação de serviço seja realizada por mais de dois dias por semana.

É válido lembrar, que neste tipo específico de relação trabalhista o termo “pessoalidade” figura com maior intensidade, em razão da natureza do serviço prestado e da especificidade do local que exigem elevada credibilidade entre em pregador e empregado.

As modificações oriundas da nova lei, como a exigência da formalização desta modalidade trabalhista distanciou esta relação da semiescravidão, inibindo abusos por parte do empregador, que antes exigia exaustivas cargas de trabalho e em contra partida pagavam remunerações irrisórias.

5.1 CONCEITO DE EMPREGADO DOMÉSTICO

Denomina o empregado doméstico como sendo aquele que presta serviços de forma contínua, onerosa e pessoal, de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, por mais de dois dias por semana.

Desta forma, o legislador consentiu com a jurisprudência já firmada, que definia trabalho doméstico como aquele executado por mais de 2 (dois) dias por semana, diferenciando-o, portanto, da figura da “diarista”, devido a falta do requisito da continuidade na prestação do serviço. Nesta perspectiva, o trabalho da diarista seria visto como um trabalho eventual.

Outro elemento que fica inalterado é a desnecessidade do requisito da exclusividade, ou seja, é perfeitamente possível que o trabalhador doméstico tenha dois vínculos trabalhistas, desde que compatíveis.

Desta forma, com advento da Lei Complementar 150/2015, foram disciplinados vários direitos de forma semelhante à CLT, como a jornada de trabalho (art. 2º), hora extra (art. 2º, §1º), contrato em tempo parcial (art. 3º), registro de CTPS (art. 9º), intervalo intrajornada (art. 13) e extrajornada (art. 15), INSS (art. 20º) e FGTS (art. 21). Entre outros direitos, muito embora os direitos resguardados pela Lei Complementar, seja eivada de muitas semelhanças com a CLT, a mesma respeita as peculiaridades do trabalho doméstico, como dispões o contrato por tempo determinado, previsto no art. 4º e férias, descrito no art. 17º.

No caso de contrato por tempo determinado, o legislador previu duas hipóteses, contrato de experiência e substituição de empregado que se encontre afastado, em licença maternidade ou em férias, no que concerne às férias, a peculiaridade consiste no caso dos trabalhadores que moram na casa de seus empregadores, caseiros, governantas, assegura-lhes

o direito de mesmo estando em gozo de suas férias, continuarem residindo em seu local de trabalho, sem prejuízo de seu período de descanso remunerado, também não serão computadas como horas extras, as horas em que o empregado estiver na casa sem trabalhar, fora de sua jornada normal de trabalho.

5.2 JORNADA DE TRABALHO

A lei complementar 150/2015, trouxe novidades no caso da jornada de 12 x 36 horas, na qual a jornada de trabalho pode ser prolongada de 8 horas diárias para 12 horas, com intervalo de 36 horas, em acordo previamente escrito, torna também possível a indenização do intervalo interjornada, ao invés de concedê-lo, tentou ainda o legislador de forma anômala estender esse benefício a outras categorias, cuja jornada de trabalho se assemelhem e por conter matéria estranha ao objeto, esse dispositivo foi vetado, sendo estendido apenas a cuidadores de enfermos e idosos, que necessitem de atenção contínua, inclusive pernoite.

Passou também a ser obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.

5.3 HORAS EXTRAS

A Lei Complementar 150/2015, previu uma forma diversa de compensar as horas extras, concede o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) à remuneração do serviço normal, a fim de desmotivar a prática de horas extraordinárias criou regras de compensação e obrigatoriedade de pagamento das primeiras 40 horas extras.

Segundo o previsto no inciso I do §5º será devido o pagamento, como horas extraordinárias das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho ou 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 (inciso II).

Já o saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais que deverão ser pagas ou descontadas em função de redução de horário ou dia útil não trabalhado, deverão ser compensadas no prazo máximo de um ano. Na hipótese de que haja a rescisão do contrato sem que tenha se dado a compensação das horas extraordinárias trabalhadas, o

empregado fará jus a seu recebimento calculado sobre o valor de sua remuneração na data da rescisão.

5.4 MULTA NA HIPÓTESE DE DESPEDIDA ARBITRÁRIA

A Lei Complementar em análise inova também nos casos e dispensas imotivadas, o trabalhador urbano e rural recebe uma multa no montante de 40% nos depósitos do FGTS, já aos domésticos o empregador deverá depositar na conta do trabalhador 8% sobre a remuneração do mês anterior a título de FGTS e constituir o fundo compensatório com a alíquota mensal de 3,2% a título de multa que será levantado pelo trabalhador em caso de dispensa imotivada. Se houver justa causa ou pedido de demissão, o valor depositado referente a multa retornará ao empregador.

6 O SIMPLES DOMÉSTICO, UMA PERSPECTIVA PRÁTICA

Com a entrada em vigor da Lei Complementar 150 em junho de 2015, os direitos dos empregados domésticos, equiparam-se aos demais trabalhadores, porém, o Simples Doméstico, só entrou em vigor 120 dias após a data da publicação da lei supracitada, ou seja, em outubro de 2015.

O Simples Doméstico trata-se de um cadastramento de dados contratuais de recebimento contínuo de tais dados, durante o tempo de duração do contrato é um regime unificado para o recolhimento do pagamento de tributos, contribuições e demais encargos do empregador, por meio de uma guia única de periodicidade mensal.

A exemplo de seguro contra acidentes de trabalho, INSS, FGTS; fundo para demissão sem justa causa; imposto de renda retido na fonte; este desconto será feito dependendo da faixa salarial do empregado.

Na realidade, o Simples Doméstico foi uma forma de substituir os antigos documentos de arrecadação previdenciária e tributária, utilizados antes de sua disponibilização.

A disponibilização na internet do Simples Doméstico e sua regulamentação coincidem com a entrada em vigência do disposto no art. 21, caput e parágrafo único da Lei 150/2015, que dispõe sobre a obrigatoriedade de o empregador doméstico recolher os depósitos do FGTS em favor de seu empregado e fazer um cadastramento inicial de dados dos domésticos já existentes no país.

Depois de realizado este cadastramento do empregador e empregado no programa social Simples Doméstico (e-Social Doméstico), o empregador deverá atualizar mensalmente este cadastro, citando as informações sobre o salário e demais acréscimos salariais ocorridos no respectivo mês, será a partir do lançamento desses dados no programa que o e-Social Doméstico fará o cálculo e emitirá um documento Unicode arrecadação, com base na sistemática contida na LC nº 150, de 2015, ou seja, 8% à 11% de contribuição previdenciária à cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei 8.212/1991.

A Lei Complementar Doméstica estabelece ainda que o pagamento de respectiva guia única de recolhimento deverá ser efetuado até o 7º dia do mês seguinte ao de referência das parcelas especificadas.

Além de todas as mudanças aqui expostas, existem outras inovações legislativas advindas da LC 150/2015, uma delas é o fato de o legislador ter discorrido a respeito do colaborador que acompanha seus patrões em viagem, tratada no art.11 e seus parágrafos, tal modalidade de prestação de serviço fica condicionada a existência prévia de acordo entre as partes, ficando o empregador obrigado a pagar 25% de acréscimo sobre o salário-hora normal (art.11,§2º), vale resaltar que tal acréscimo será pago somente sobre as horas trabalhadas, não contanto as horas de lazer e descanso como tempo trabalhado, ou mediante acordo entre as partes o referido valor poderá ser compensado em banco de horas, posteriormente sendo usado a critério do empregado.

Outro assunto extremamente relevante que encerrou discussões tanto na área trabalhista, quanto na civilista é a não possibilidade de posse de casa anexa ao local de trabalho, fornecida ao empregado por entidade familiar a qual preste serviço (art.18, §4º).

Se analisada a luz da Teoria Objetiva, adotada pelo Código Civil Brasileiro, segundo a qual, para que se configure posse, é imprescindível que haja o *corpus*, ou seja, a visibilidade da propriedade, nesta seara, o uso do imóvel é vista apenas como forma de otimizar a prestação de serviço na função do doméstico, estando permitidas neste caso, o desconto com as despesas de moradia, desde que esta possibilidade tenha sido previamente acordada entre as partes.

7 EFEITOS SOCIAIS DA LEI COMPLEMENTAR 150/2015

Sabe-se que toda ação provoca uma reação, e com a entrada em vigência da Lei Complementar 150/2015 não foi diferente, a mesma gerou na sociedade, impactos positivos e negativos a depender do ponto de vista sobre o qual a observe.

Muito embora a nova lei tenha trazido à tona as conquistas mais relevantes e desejadas pela classe doméstica, esta formalização a medida que assegura uma certa estabilidade aos trabalhadores lhes incentivando a prestar um serviço de melhor qualidade, baseado nas melhoras das condições de trabalho, encareceu em 28% o custo de um empregado doméstico, esta morosidade tem levado muitas famílias a optarem pela informalidade encontrada nos serviços das diaristas, com as quais não se gera vínculo trabalhista.

A formalização do trabalho doméstico sob a perspectiva do empregado foi uma significativa conquista, porém surgiu em um momento em que o país atravessa uma severa crise político-econômica, forçando os empregadores a abrir mão da comodidade oferecida por esse serviço.

Em um artigo publicado no site “O Globo”, o IBGE realizou uma pesquisa em maio deste ano a respeito do emprego doméstico com relação aos três primeiros meses. E o resultado da referida pesquisa foi que, em decorrência da crise econômica, 90 mil pessoas passaram a ser empregadas domésticas. Assim, esse número representaria um aumento de 1,6% na classe dos empregados domésticos.

Havendo este latente aumento da oferta da mão de obra, baseando-se nos motivos expostos anteriormente, houve também um significativo aumento do desemprego nesta área gerando uma grande instabilidade aos empregados domésticos que acabaram tendo que se voltar para a área de diarista.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante o exposto pode-se concluir que as conquistas alcançadas pela classe em pauta, foram gradativas. É necessário reprimir que estão elencados no rol de trabalhadores domésticos além das cozinheiras, passadeiras, babás, cuidadores de idosos, jardineiros, motoristas particulares, piscineiros e vigias, com a condição de que laborem mais de duas vezes por semana para entidade familiar ou pessoa, onde não haja desenvolvimento de atividade lucrativa.

Suas primeiras concessões trabalhistas deram-se principalmente por meio da Lei nº 5.859/72, que lhes conferiu alguns direitos, porém não mudou muito a situação desta parcela de trabalhadores, sendo posteriormente revogada pelo art. 46 da LC. 150/2015, a qual definitivamente afastou o trabalho doméstico dos estigmas da escravidão e da desvalorização, conferindo-lhes igualdade em relação aos trabalhadores urbanos e rurais, mesmo sendo a Lei

Complementar maculada de semelhanças com a CLT, a mesma traz peculiaridades exigidas pela natureza diferenciada do serviço, protege não só o empregado, mas também o empregador.

A devida formalização desta modalidade de serviço aumentou o custo dos contratos de trabalho, o que, pode certamente gerar a elitização do serviço doméstico, tendência já observada em outros países, trazendo consequências tanto positivas quanto negativas, anteriormente exploradas neste trabalho.

Desta maneira a classe trabalhadora tornou-se protagonista de uma Lei específica ajustada contemporaneamente a sua realidade.

THE NEW COMPLEMENTARY LAW 150/2015, ITS INNOVATIONS AND POSSIBLE SOCIAL IMPACTS

ABSTRACT

The present article makes a historical analysis of domestic labor, showing the normative evolution, and the gradual conquest of legislative protections and the real distancing of this activity from the slavery. The innovations brought with the Emenda Constitucional nº 72 of April of 2013 and others infraconstitutional legislations brought innovations for the working class, and with the advent of the Complementary Law nº 150, that introduced deep changes in the legal regime of domestic workers in Brazil, amplifies some rights and regulates what is exposed in article 7 of the Constituição. Therefore, will be presented a critical analysis of the current legal scenario in relation to these workers, their main achievements and the possible social impacts caused by these innovations.

Keywords: Domestic worker. Domestic employer. Complementary Law

REFERÊNCIAS

ALBA, Felipe Camilo Dall. **Os três pilares do Código Civil de 1916: a família, a propriedade e o contrato.** Disponível em: <http://www.tex.pro.br/home/artigos/109-artigos-set-2004/5147-os-tres-pilares-do-codigo-civil-de-1916-a-familia-a-propriedade-e-o-contrato>. Acesso em: 03 de janeiro 2017.

NOGUEIRA, Taciana Gimenes. **Empregado doméstico.** Disponível em: <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/2584/2263>. Acesso em: 07 de janeiro de 2017.

SALVIO, Vitória Aparecida Pereira. **D21 05 – a desigualdade dos direitos dos empregados domésticos em relação aos demais trabalhadores regidos pela consolidação das leis do trabalho.** Disponível em: <http://npa.newtonpaiva.br/direito/?p=1310>. Acesso em: 15 de janeiro de 2017.

Souza, Márcia Azevedo Prado de. **Empregado doméstico.** Disponível em: <http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=2889>. Acesso em: 15 de janeiro de 2017.

_____. **Avanços da Lei nº 11.324/2006.** Disponível em: <https://direito-domestico.jusbrasil.com.br/noticias/2168088/avancos-da-lei-n-11324-2006>. Acesso em: 03 fevereiro de 2017.

ROLDAN, Alencar. **Análise da Lei complementar nº 150/2015 e o novo paradigma do empregado doméstico no Brasil.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/41907/analise-da-lei-complementar-n-150-2015-e-o-novo-paradigma-do-empregado-domestico-no-brasil>. Acesso em: 10 de março de 2017.

_____. **Jornada de trabalho do empregado doméstico: as inovações trazidas pela Lei Complementar nº 150/2015.** Disponível em: <http://www.granadeiro.adv.br/clipping/jurisprudencia/2016/12/12/jornada-de-trabalho-do-empregado-domestico-as-inovacoes-trazidas-pela-lei-complementar-no-1502015>. Acesso em: 11 de março de 2017.

DELGADO, Maurício Coutinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14 ed. São Paulo: ltr, 2015. Disponível em: <https://www.jurua.com.br/bv/conteudo.asp?id=23074&pag=24>. Acesso em: 25 de março de 2017.

Mattos, Miguel Ragone de. **Trabalhadores urbanos e domésticos: a constituição federal e sua assimetria.** Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2009000300015. Acesso em: 25 de março de 2017.

BRASIL. O Globo. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/economia/crise-leva-aumento-no-numero-de-trabalhadores-domesticos-no-pais-16084663>>. Acesso em: 02 de abril de 2017.

SOUZA, Bruno. **LC 150/15 (trabalho doméstico): novidades e efeitos sobre a sociedade e o Judiciário.** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 20, n. 4439, 27 ago. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/42120>>. Acesso em: 1 abril 2017.