

**REDE DOCTUM DA SERRA  
CURSO DE DIREITO**

SAMYR MATTOS

**AS PRINCIPAIS MUDANÇAS DA LEI COMPLEMENTAR  
150/2015 - LEI DO EMPREGO DOMÉSTICO**

SERRA-ES  
2018

SAMYR MATTOS

**AS PRINCIPAIS MUDANÇAS DA LEI COMPLEMENTAR  
150/2015 - LEI DO EMPREGO DOMÉSTICO**

Artigo apresentado ao curso de Direito da Faculdade Doctum de ensino como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em direito.

Área de concentração: Direito Penal

Orientador: Prof<sup>o</sup> Bernardo Dantas Barcelos

SERRA/ES  
2018

**FOLHA DE APROVAÇÃO**

SAMYR MATTOS

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado “As principais mudanças da lei complementar 150/2015 - Lei do Emprego Doméstico”, elaborado pelo aluno Samyr Mattos, foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceito pelo Curso de Bacharel em Direito, como requisito parcial para a obtenção do título de

BACHAREL EM DIREITO

Serra, .....de..... de 2018.

BANCA EXAMINADORA

---

Orientador: Prof<sup>o</sup> Bernardo Dantas Barcelos

---

Professor Examinador 1

---

Professor Examinador 2

## A PRINCIPAIS MUDANÇAS DA LEI COMPLEMENTAR 150/2015 - LEI DO EMPREGO DOMÉSTICO

**SUMÁRIO:** 1. Introdução. 2. Os Empregados Domésticos. 2.1 Caracterizando o Serviço Doméstico. 2.2 O Funcionário Doméstico. 3. A Nova Regulamentação Trabalhista. 3.1 Nova Regulamentação Trabalhista: Lei Nº. 150/2015. 4. As Principais Modificações Advindas Da Lei Nº. 150/2015. 5. Conclusão. Referências.

Samyr Mattos<sup>1</sup>

### RESUMO

A abordagem deste estudo diz respeito à Nova lei trabalhista dos empregados domésticos. Assim, o problema de investigação é a seguinte questão: Qual a influência da Lei Complementar nº. 150/2015, conhecida como Nova Lei do Trabalho Doméstico (NLTD) nas relações de trabalho entre empregados domésticos e empregadores, identificando os benefícios provenientes da Lei para a categoria? A intenção é investigar se a LC 150/2015 trouxe benefícios para a relação do empregado doméstico com o empregador ou se reduziu o mercado de trabalho formal para estes trabalhadores. Entre os objetivos específicos destacam-se: analisar os direitos assegurados aos empregados domésticos através da Lei Complementar n. 150/2015; definir o que vem a ser “empregado doméstico” conforme o que dispõe a doutrina e o ordenamento jurídico, enfatizando a nova definição dada pela Lei Complementar nº. 150/2015; realizar uma abordagem sobre a Lei Complementar n. 150/2015, destacando a regulamentação dos direitos já assegurados pela Emenda Constitucional n. 72/2013, bem como todos os novos direitos conquistados pela nova lei à categoria dos trabalhadores domésticos. A justificativa do estudo está no fato de poder demonstrar que com a Emenda Constitucional n. 72 de 2013 a categoria dos trabalhadores domésticos obteve a maior conquista até então já obtida. Ainda, alguns desses direitos dependiam de regulamentação para que fossem efetivados. Tal regulamentação ocorreu apenas dois anos depois, com a edição da Lei Complementar n. 150 de 2015. Em relação à metodologia, utilizou-se a pesquisa bibliográfica através de uma revisão de literatura. **Palavras chave:** Empregado. Doméstico. Lei Complementar Nº. 150/2015. Direitos.

### ABSTRATC

The approach of this study concerns the New Labor Law of domestic servants. Thus, the research problem is the following question: What is the influence of Complementary Law no. 150/2015, known as the New Domestic Work Law (NLTD) in the employment relationships between domestic servants and employers, identifying benefits from the Law for the category? The intent is to investigate whether LC 150/2015 has brought benefits to the domestic employee relationship with the employer or has reduced the formal labor market for these workers. Specific objectives include: analyzing the rights guaranteed to domestic workers through Complementary Law n. 150/2015; define what is to be "domestic servant" according to what the doctrine and the legal system, emphasizing the new definition given by

---

<sup>1</sup> Aluno do Curso de Graduação em Direito da Serra-ES.

the Complementary Law no. 150/2015; approach to Complementary Law n. 150/2015, highlighting the regulation of the rights already assured by Constitutional Amendment n. 72/2013, as well as all the new rights won by the new law to the category of domestic workers. The justification of the study is that it can demonstrate that with Constitutional Amendment n. 72 of 2013 the category of the domestic workers obtained the greater achievement hitherto obtained. However, some of these rights depended on regulation to be enforced. This regulation occurred only two years later, with the enactment of Complementary Law n. 150 of 2015. Regarding the methodology, the bibliographic research was used through a literature review.

**Key words:** Employee. Domestic. Complementary Law Nº. 150/2015. Rights.

## 1 INTRODUÇÃO

A abordagem deste estudo diz respeito aos direitos trabalhistas dos empregados domésticos, no entanto, para uma melhor compreensão do mesmo, torna-se necessário elucidar algumas questões importante e conceitos teóricos a respeito do assunto.

O termo “doméstico” deriva do latim *domesticus* que significa da família ou da casa que por sua vez advém de *domus* que se traduz por lar, sendo este o local da cozinha onde se acende o fogo, porém em sentido mais abrangente pode ser entendido como qualquer habitação, por isso diz-se que o doméstico é o trabalhador que obra no âmbito residencial da família (MARTINS, 2009, p. 6).

É importante mencionar ainda que a definição jurídica de empregado doméstico no Brasil vem se modificando com o passar do tempo, destacam-se:

O art. 7º., “a”, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - Decreto-Lei nº. 5.452/1943 - onde afirma serem domésticos “[...] 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 que diz ser empregado doméstico “[...] aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas [...]”.(MACIEL, 2016, p. 18).

Fica evidenciado que através da promulgação da Lei Complementar (LC) nº. 150/2015 (também chamada de Nova Lei do Trabalho Doméstico [NLTD]), que a propósito revogou a referida Lei nº. 5.859/1972, trouxe nova definição jurídica em seu art. 1º., sendo o empregado doméstico “[...] 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 [...]” (MACIEL, 2016).

Há muito se sabe que os domésticos possuem menos direitos trabalhistas

que outras categorias de empregados, essa distinção não se deve à negligência ou desobediência destes trabalhadores a seus empregadores, tal diferenciação é fruto, dentre diversos fatores, da ação segregadora do Legislativo, de uma sociedade conivente e pouco solidária, além de um Judiciário conservador quando o assunto é a relação empregatícia doméstica (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 15-16).

Conforme Almeida (2007, p. 23), o trabalhador doméstico é tratado com preconceito e de forma discriminatória, herança do período escravagista.

Outros autores importantes, como Leite *et al.* (2015, p. 33) conceituam como 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.

Desta maneira, nota-se que se assemelha a Pamplona Filho e Villatore (2011, p. 30) que afirmam:

[...] 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.

Diante deste contexto ora apresentando, o estudo a seguir delimitou como temática de estudo uma compreensão dos aspectos jurídico-trabalhista dos empregados domésticos com o advento da Lei Complementar nº. 150/2015. Assim, o objetivo geral é analisar os principais aspectos da evolução dos direitos jurídico-trabalhista dos empregados domésticos com o advento da Lei Complementar nº. 150/2015, conhecida como Nova Lei do Trabalho Doméstico (NLTD).

Entre os objetivos específicos destacam-se: analisar os direitos assegurados aos empregados domésticos através da Lei Complementar n. 150/2015; fazer uma demonstração da trajetória histórica da categoria de trabalhadores domésticos; definir o que vem a ser “empregado doméstico” conforme o que dispõe a doutrina e o ordenamento jurídico, enfatizando a nova definição dada pela Lei Complementar nº. 150/2015; realizar uma abordagem sobre a Lei Complementar n. 150/2015, destacando a regulamentação dos direitos já assegurados pela Emenda Constitucional n. 72/2013, bem como todos os novos direitos conquistados pela nova lei à categoria dos trabalhadores domésticos.

A justificativa do estudo está no fato de poder demonstrar que o trabalho doméstico no Brasil foi exercido através de condições precárias ao longo da história, refletindo um passado marcado pela escravidão e discriminação. Assim, notou-se

que através da evolução trabalhista, a luta pelo reconhecimento da profissão trouxe algumas conquistas a esta classe de trabalhadores, que se consubstanciaram através dos direitos que foram assegurados pela Constituição Federal de 1988, posteriormente pela Emenda Constitucional n. 72 de 2013 que assegurou a esta categoria de trabalhadores outros direitos que não figuraram no parágrafo único do artigo 7º da Carta Magna, e finalmente pela Lei Complementar n. 150, de 1º de junho de 2015.

A presente investigação torna-se relevante ainda por mostrar os desdobramentos proporcionados por esta Lei à categoria dos trabalhadores domésticos, fazendo antes, porém uma abordagem histórica da evolução do trabalho doméstico no Brasil e dos direitos trabalhistas que foram assegurados a esta classe de trabalhadores.

Por fim, o estudo irá mostrar ainda que Com a Emenda Constitucional n. 72 de 2013 a categoria dos trabalhadores domésticos obteve a maior conquista até então já obtida, uma vez que tal emenda alterou a redação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, proporcionando um aumento ao rol de direitos pertinentes a esta classe. Todavia, alguns desses direitos dependiam de regulamentação para que fossem efetivados. Tal regulamentação ocorreu apenas dois anos depois, com a edição da Lei Complementar n. 150 de 2015.

Em relação ao tipo de pesquisa, esse estudo será de cunho bibliográfico, sendo embasamento em uma revisão de literatura. Segundo a visão de Oliveira (2007, p. 69) “A pesquisa bibliográfica é uma modalidade de estudo e análise de documentos de domínio científico tais como livros, enciclopédias, periódicos, ensaios críticos, dicionários e artigos científicos”.

Considerando o ponto de vista dos objetivos, trata-se de uma pesquisa exploratória. Na visão de Gil (2010, p. 27).

As pesquisas exploratórias têm como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Seu planejamento tende a ser bastante flexível, pois interessa considerar os mais variados aspectos relativos ao fato ou fenômeno estudado. Pode-se afirmar que a maioria das pesquisas realizadas com propósitos acadêmicos, pelo menos num primeiro momento, assume o caráter de pesquisa exploratória, pois neste momento é pouco provável que o pesquisador tenha uma definição clara do que irá investigar.

Sob o ponto de vista dos procedimentos técnicos o estudo se dará por meio

da pesquisa bibliográfica. De acordo com Marconi e Lakatos, “[...] a pesquisa bibliográfica abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao estudo. [...] Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato com tudo que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto” (MARCONI; LKATOS, 2007, p 185).

## 2. OS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

### 2.1 CARACTERIZANDO O SERVIÇO DOMÉSTICO

Em se tratando da conceituação a respeito dos empregados domésticos, entende-se que juridicamente o termo empregado doméstico no Brasil é fundamentado no o art. 7º, “a”, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - Decreto-Lei nº. 5.452/1943 (MACIEL, 2016). Assim, a conceituação referente aos empregados domésticos tendo por base essa legislação é a seguinte:

[...] 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 que diz ser empregado doméstico “[...] aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas [...]” (MACIEL, 2016, p. 1).

Conforme destaca Souza Júnior: “tal diferenciação é fruto, dentre diversos fatores, da ação segregadora do Legislativo, de uma sociedade conivente e pouco solidária, além de um Judiciário conservador quando o assunto é a relação empregatícia doméstica” (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 15-16).

Conforme Almeida (2007, p. 23), “o trabalhador doméstico é tratado com preconceito e de forma discriminatória, herança do período escravagista”.

Jorge Neto e Cavalcante (2013, p. 271) afirmam que: “a relação empregatícia ser *intuito personae*, não está limitado necessariamente o empregado doméstico a trabalhar em apenas um local”.

Segundo Martins:

O termo “doméstico” deriva do latim *domesticus* que significa da família ou da casa que por sua vez advém de *domus* que se traduz por lar, sendo este o local da cozinha onde se acende o fogo, porém em sentido mais abrangente pode ser entendido como qualquer habitação, por isso diz-se



que o doméstico é o trabalhador que obra no âmbito residencial da família (MARTINS, 2009, p. 6).

A Lei Complementar n. 150 de 2015, também definiu o trabalhador doméstico em seu artigo 1º, *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 (LEI COMPLEMENTAR, 150/2015).

Em um sentido mais técnico, o empregado doméstico é a pessoa física que presta de forma onerosa, pessoal e subordinada, serviços de natureza contínua e fins não lucrativos à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial delas (DELGADO, 2015).

Para se compreender melhor o tema, foram realizadas algumas conceituações a respeito do empregado doméstico, destacando-se alguns autores importantes como:

Leite *et al.* (2015, p. 33) conceituam como 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.

Outro autor pesquisado e que serviu de base para a conceituação foi Pamplona Filho e Villatore (2011, p. 30), que afirmam:

[...] 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.

Para Leite *et al.* (2015, p. 35), continuidade não se confunde com não eventualidade, este que é requisito do trabalhador urbano.

A promulgação da Lei Complementar (LC) nº. 150/2015 acarretou em uma nova definição jurídica, definindo o empregado doméstico como o prestador de serviços continuamente e de maneira subordinada e pessoal (MACIEL, 2016).

Conforme Souza Júnior (2015, p. 57),

há protagonistas nas relações empregatícias domésticas assim como

acontece nas outras figuras de contrato de trabalho, a saber, empregado e empregador domésticos. É de vital importância o entendimento dos dois personagens para se ter a compreensão da relação empregatícia doméstica em sua totalidade.

O preceito da subordinação na opinião de Leite *et al.* (2015, p. 37),

Decorre da sujeição da atividade desempenhada (seja física, intelectual ou mental) pelo empregado doméstico ao poder (seja regulamentar, diretivo ou disciplinar) do empregador; e não a dependência da pessoa do empregado a seu patrão, por isso o autor afirma existir uma subordinação jurídica entre empregado e empregador doméstico.

A subordinação é um requisito de extrema importância para a identificação do empregado doméstico, pois é o estado de sujeição em que o empregado se encontra em relação ao empregador para executar as suas ordens. Deste modo, é necessário que o empregador doméstico tenha um poder de direção sobre o empregado, pois se assim não for, não será caracterizado o trabalho doméstico, mas trabalho autônomo (MARTINS, 2009).

De acordo com Delgado:

Pelo fato da prestação do serviço doméstico, assim como em qualquer outra relação empregatícia, ter caráter infungível no que diz respeito ao obreiro, a sua substituição de forma reiterada descaracterizaria a relação de emprego (DELGADO, 2015, p. 301).

Maurício Godinho Delgado (2015, p. 396) define a personalidade, como “a circunstância de ser a prestação de trabalho infungível no que tange a figura do trabalhador”.

Por sua vez, é importante afirmar que:

[...] a continuidade vem a ser a permanência absoluta. Efetivamente, deve ser do interesse da empresa, em princípio, que o empregado esteja todo o tempo à disposição do empregador, ressalvados os períodos obrigatórios de repouso. Se isso acontecer, a permanência, que é a interatividade ou repetição da prestação no tempo, passa a ser qualificada pela continuidade, que é a mesma repetição sem hiatos (PINTO, 2003, p. 112).

O que se depreende desta argumentação é que “a continuidade mencionada tanto pela Lei n. 5.859/72 quanto pela Lei Complementar n. 150/2015, deve ser interpretada como não episódica, não eventual, não interrompida, seguida, sucessiva” (MARTINS, 2009, p. 149).

Leite menciona o fato de que o requisito da personalidade torna-se ainda mais evidente quando se trata de empregado doméstico,

o trabalhador doméstico é sempre pessoa física e por isso deve pessoalmente prestar o labor e tão somente em situações excepcionálíssimas poderá haver substituição de sua mão de obra e desde

que consentido pelo empregador de forma tácita ou expressa. O mesmo não acontece com o empregador doméstico, já que este pode ser uma família inteira ou apenas uma pessoa física (LEITE, *et al.* 2015, p. 35).

Finalmente, pode-se dizer, portanto, que integram a categoria dos trabalhadores domésticos, desde que preenchidos simultaneamente todos os requisitos da relação de trabalho doméstico o cozinheiro; a governanta; a babá; a lavadeira; o faxineiro; o vigia; o motorista particular; o jardineiro; o caseiro; o acompanhante de idosos; dentre outros (LEITE, C. L. L., 2015).

## 2.2 O FUNCIONÁRIO DOMÉSTICO

Em se tratando da conceituação do funcionário ou empregado doméstico, a Lei 5.859/72 conceitua o Empregado Doméstico como sendo “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou família, no âmbito residencial destas” (ANDRADE, 1997, p. 69).

Nesse sentido, o conceito prende-se a dois elementos essenciais: serviço prestado à pessoa ou à família e finalidade não lucrativa, aos quais se pode juntar um terceiro: a não eventualidade. “Entende-se por serviços de natureza contínua aqueles não eventuais ou esporádicos, ou seja, devem ser eles permanentes; quanto à finalidade não lucrativa entende-se por aqueles serviços dos quais o patrão não obtenha lucro ou qualquer outro benefício financeiro” (ANDRADE, 1997, p. 70).

Nos dizeres de Andrade (1997, p. 72) o Decreto-lei 3.078, de 27 de fevereiro de 1941, dispunha, no art.76, os seguintes deveres dos empregadores domésticos: “tratar com urbanidade o empregado, respeitando-lhe a honra e a integridade física; pagar pontualmente os salários convencionados; assegurar ao empregado as condições higiênicas de alimentação e habitação quando tais utilidades lhe sejam devidas”.

Em termos concretos o patrão doméstico comete falta quando:

1. exigir do empregado serviços superiores às suas forças (físicas ou mentais), proibidos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
2. tratar o seu empregado com rigor excessivo;
3. expor a empregada a perigo manifesto de mal considerável;
4. não cumprir obrigações do contrato;

5. praticar pessoalmente, ou um dos seus parentes (ou amigos), contra a empregada ou pessoas de sua família ato lesivo da honra e da boa fama;

6. ele, pessoalmente, ou algum dos seus familiares ofenderem fisicamente o empregado, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem (ANDR4ADE, 1997, p.l 72).

Por fim, segundo Leite (2015, p. 15), a própria Lei Complementar nº 150 de 2015 enfatiza que ela “dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico e dá outras providências”. Mas na verdade, porém, “essa nova lei instituiu um novo microsistema jurídico brasileiro de proteção ao trabalhador doméstico, tal como proclamado pelo parágrafo único do art. 7º da CF, com redação dada pela Emenda Constitucional - EC 72/2013”.

### **3. A NOVA REGULAMENTAÇÃO TRABALHISTA**

#### **3.1 NOVA REGULAMENTAÇÃO TRABALHISTA: LEI Nº. 150/2015**

A Lei Complementar n. 150 de 2015, também definiu o trabalhador doméstico em seu artigo 1º, *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. (BRASIL, 2015).

Em um sentido mais técnico, o “empregado doméstico é a pessoa física que presta de forma onerosa, pessoal e subordinada, serviços de natureza contínua e fins não lucrativos à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial delas”. (DELGADO, 2015)

Pode-se dizer, portanto, que integram a categoria dos trabalhadores domésticos, desde que preenchidos simultaneamente todos os requisitos da relação de trabalho doméstico o cozinheiro; a governanta; a babá; a lavadeira; o faxineiro; o vigia; o motorista particular; o jardineiro; o caseiro; o acompanhante de idosos; dentre outros (LEITE, 2015).

Conforme Souza Júnior (2015, p. 57), há protagonistas nas relações empregatícias domésticas assim como acontece nas outras figuras de contrato de trabalho, a saber, empregado e empregador domésticos. É de vital importância o

entendimento dos dois personagens para se ter a compreensão da relação empregatícia doméstica em sua totalidade.

Primeiramente, com base na legislação brasileira, traz-se à baila o conceito de empregador doméstico previsto no inciso II, art. 15, da Lei nº. 8.212/1991:

Art. 15. Considera-se:

(...)

II - empregador doméstico - a pessoa ou família que admite a seu serviço, sem finalidade lucrativa, empregado doméstico.

Complementa o conceito deste dispositivo o excerto de Santos (2015, p. 22) com base no art. 1º. da Lei Complementar nº. 150/2015 (supratranscrito): por inferência lógica baseando-se no texto depreende-se o conceito de empregador doméstico através de dois elementos, quais sejam: o subjetivo e o objetivo, o primeiro é composto pelo fato de ser empregador pessoa ou família a favor do qual são realizados os trabalhos, enquanto que o segundo se entende pelo espaço onde é exercida a atividade doméstica pelo empregado, isto é, âmbito residencial.

Pelo fato da prestação do serviço doméstico, assim como em qualquer outra relação empregatícia, ter caráter infungível no que diz respeito ao obreiro, a sua substituição de forma reiterada descaracterizaria a relação de emprego (DELGADO, 2015, p. 301).

Outro aspecto relevante, informado por Jorge Neto e Cavalcante (2013, p. 271), é que apesar de a “relação empregatícia ser *intuitio personae*, não está limitado necessariamente o empregado doméstico a trabalhar em apenas um local”. O obreiro pode, desde que obedecidas as regras trabalhistas e tenha tempo para tanto, ter mais de um emprego e por consequência vários empregadores.

Primeiramente, para que um empregado seja identificado como doméstico é primordial que ele seja uma pessoa física com idade mínima de 18 anos.

Para Sérgio Pinto Martins (2009), é necessário que o empregado doméstico seja uma pessoa física, a qual possui seus direitos tutelados pela legislação trabalhista, pois não há possibilidade de prestação do serviço por pessoa jurídica, haja vista que os serviços prestados por esta são tutelados pelo código civil.

Além disso, a nova Lei Complementar n. 150/2015 vedou a contratação do menor de 18 anos para o desempenho de trabalho doméstico, conforme se verifica no parágrafo único do artigo 1º da referida lei.

Jorge Neto e Cavalcante (2013, p. 302) afirmam que “não pode enquadrar-se

como doméstica a faxineira que só limpa o consultório de seu patrão ainda que funcione em residência, haja vista que ali ele exerce atividade lucrativa”.

Também é possível que a atividade doméstica se converta em relação empregatícia na forma da CLT (arts. 2º. e 3º.) como o caso da empregada que passa a ajudar na confecção de doces e bolos para venda (LEITE *et al.*, 2015, p. 43).

A relação entre empregado e empregador domésticos, na ótica de Souza Júnior (2015, p. 79),

Apresenta um aspecto bastante peculiar pertinente ao requisito da personalidade, este que vigora em ambos os lados da relação empregatícia doméstica, diferente de outros contratos de trabalho nos quais a personalidade é exigida – em regra – apenas do prestador dos serviços.

Porém, destaca o autor, quando tratar-se de uma família empregadora, haverá uma situação *sui generis*, isto é, existirão vários tomadores do serviço simultaneamente no mesmo contrato de trabalho independentemente de idade, compreendendo desde a pequena criança até os adultos provedores do lar. Tal aspecto ensejou a possibilidade de representação do empregador doméstico por qualquer membro daquele núcleo familiar no âmbito processual da Justiça do Trabalho (MACIEL, 2016).

#### **4. AS PRINCIPAIS MODIFICAÇÕES ADVINDAS DA LEI Nº. 150/2015**

O tópico de estudo desta parte, serão modificações ocorridas com o advento da nova Lei Complementar 150/2015, que possibilitou aos empregados domésticos terem acesso a uma nova legislação trabalhista. Antes porém, é relevante destacar que a Lei Complementar 150/2015 não utiliza o termo “sob a dependência” trazido pela CLT em seu artigo 3º, mas considera o trabalhador doméstico como sendo aquele que presta serviços de forma “subordinada” ao empregador doméstico. (LEITE, C. L. L., 2015, p. 1) Assim, entende-se que:

A onerosidade do empregado doméstico se caracteriza pela finalidade de receber remuneração do empregador em troca dos serviços prestados durante o contrato de trabalho e na ocorrência dos períodos de interrupção, como por exemplo o repouso semanal remunerado (RSR) e as férias.

Dessarte, o serviço prestado de forma gratuita, seja por afinidade com o empregador ou por mera caridade não tem salvaguarda da Lei Complementar nº. 150/2015 (LEITE *et al.*, 2015, p. 39).

Para Sérgio Pinto Martins (2009), é necessário que o empregado doméstico seja uma pessoa física, a qual possui seus direitos tutelados pela legislação trabalhista, pois não há possibilidade de prestação do serviço por pessoa jurídica, haja vista que os serviços prestados por esta são tutelados pelo código civil.

Segundo Maciel alguns pontos importantes foram definidos pela Nova regulamentação:

A referida Lei Complementar manteve o texto constitucional no que diz respeito ao limite de 8 (oito) horas diárias, 44 (quarenta e quatro) semanais, e 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

Além disso, a Lei traz em seu artigo 3º a possibilidade de o empregado doméstico exercer seu trabalho em regime de tempo parcial, de modo que a sua jornada não exceda as 25 (vinte e cinco) horas semanais.

O artigo 10 da Lei também permite expressamente ao trabalhador doméstico a jornada de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, desde que haja acordo escrito entre as partes, devendo-se respeitar os intervalos para repouso e alimentação (MACIEL, 2016, p. 16).

Contudo, dispõe Art. 10 § 5º que embora exista o regime de compensação, as 40 (quarenta) primeiras horas excedentes ao horário normal de trabalho deverão ser pagas com o respectivo adicional de 50% (cinquenta por cento). Deste modo, apenas as horas que ultrapassarem as 40(quarenta) primeiras poderão ser compensadas no período máximo de 1 (um) ano. Caso não sejam compensadas, deverão ser pagas as horas extras (SOUZA, 2015).

O artigo 14 da Lei Complementar n. 150/2015 disciplinou o horário noturno como sendo aquele compreendido entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte, sendo que a hora de trabalho noturno terá a duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. Nesta hipótese, o trabalhador terá a remuneração anotada na CTPS acrescida de no mínimo 20% (vinte por cento) (MAIA; POVOÁS, 2015).

O trabalhador doméstico também adquiriu o direito ao salário-família através do artigo 37 da lei complementar n. 150/2015 que alterou o artigo 65 da lei 8.213/91, nos seguintes termos:

Art. 37. A Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações: (LEI COMPLEMENTAR, 150/2015)

Art. 65.O salário-família será devido, mensalmente, ao segurado

empregado, inclusive o doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados nos termos do § 2º do art. 16 desta Lei, observado o disposto no art. 66 (LEI, 8.213/1991).

Garante o art. 25 da NLTD a licença-maternidade – hipótese de suspensão do contrato de trabalho - para a doméstica gestante pelo período de 120 dias, sem qualquer prejuízo ao salário e ao emprego como regulamentado na CLT e consoante disposição do Texto Constitucional, art. 7º, XVIII (MACIEL, 2016).

Em se tratando do empregado doméstico responsável por acompanhar o empregador prestando serviços em viagens, a lei estabeleceu a possibilidade de compensação de jornada em se tratando de horas extraordinárias e disciplinou o pagamento do respectivo adicional, o qual será de, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal (MAIA; POVOÁS, 2015).

O direito a férias anuais remuneradas que já havia sido adquirido através do artigo 7º da Constituição Federal e Emenda Constitucional n. 72 foi mantido pela lei complementar n. 150/2015. Neste sentido, o trabalhador doméstico permaneceu com o direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, à cada período de 12 (doze) meses de trabalho com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal (MAIA; POVOÁS, 2015).

Também é possível que a atividade doméstica se converta em relação empregatícia na forma da CLT (arts. 2º. e 3º.) como o caso da empregada que passa a ajudar na confecção de doces e bolos para venda (LEITE *et al.*, 2015, p. 43).

Como descrito por Sant'Anna (2015, p. 48), o vale-transporte é um adiantamento de valor ao doméstico para ser usado nos gastos com transporte de sua residência para o trabalho e vice-versa, através de transporte coletivo público, intermunicipal ou urbano, ou até mesmo interestadual, benefício este instituído pela Lei nº. 7.418/1985 e estendido aos domésticos pelo Decreto nº. 95.247/1987. Frisa-se que o vale-transporte não se caracteriza como salário, também não se incorpora à remuneração e menos ainda é considerado como base para incidência de FGTS ou qualquer contribuição previdenciária (SANT'ANNA, 2015).

Foi concedido o direito ao seguro desemprego de três parcelas no valor de um salário mínimo em caso de dispensa sem justa causa, a obrigatoriedade de o empregador doméstico contribuir para o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço



(FGTS) recolhendo o percentual de 8% para a conta do empregado doméstico (BRASIL, 2015d).

Também foi garantida a indenização para quando ocorrer dispensa sem justa causa custeada mensalmente, com recolhimento de 3,2% sobre o valor do salário do empregado, que substitui a multa de 40% sobre o saldo do fundo de garantia aplicada aos demais trabalhadores (ALVES, et al, 2016).

A LC 150 criou o Simples Doméstico, onde em um único documento de arrecadação, com o Documento de Arrecadação do eSocial (DAE) o empregador recolhe todos os impostos (INSS do empregador e do empregado, FGTS, antecipação da multa de 40% do FGTS, seguro acidente de trabalho e imposto de renda, quando houver), com o objetivo de simplificar o recolhimento de impostos do empregador e do empregado doméstico. Em outubro de 2015, o Governo Federal lançou a plataforma do eSocial para atender esta exigência da Lei (DOMÉSTICA LEGAL, 2017).

O fato de que as declarações constantes na guia única têm caráter declaratório e substituirão a obrigatoriedade de entrega de todas as informações, formulários e declarações a que estão sujeitos os empregadores domésticos, inclusive os relativos aos recolhimentos do FGTS (CEGARRA, 2017).

Segundo consta artigo 34 da Lei, a guia do Simples Doméstico conterà o equivalente a 0,8% referente à contribuição social, 8% relativo ao FGTS, 8 a 11% de contribuição previdenciária - a depender do salário do doméstico -, 8% relativo ao INSS patronal (já existia a previsão de 12%) e 3,2% referente à futura indenização compensatória pela perda do emprego sem justa causa e ou por culpa do empregador (artigo 22 da LC). Sobre este último, ressalta-se que se houver extinção do contrato de trabalho por parte do obreiro (art. 22 §1º: dispensa por justa causa, pedido de término do contrato a prazo antes do termo final, aposentadoria ou falecimento), o empregador tem direito de reaver esse montante. Lado outro, caso o sujeito patronal tenha dado cabo ao vínculo empregatício (art. 22, caput: despedida imotivada ou por culpa do empregador), a quantia será devida pelo empregado. Por derradeiro, o §2º do art. em comento afirma que, caso haja culpa recíproca para o fim do vínculo, será movimentado metade dos valores para ambos os pólos (CEGARRA, 2017, p.10).

Nesse sentido, outro montante chama atenção, pois se trata de inovação na seara dos domésticos: o recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, conforme consta o caput do art. 21 da LC 150/15. O que dantes era facultativo, agora se mostra revestido de caráter compulsório no montante de 8%, incidindo-se essa quantia no pagamento do adicional de férias (1/3 constitucional) e gratificação natalina (CEGARRA, 2017).

Portanto, a análise do presente artigo, foi baseada em um estudo da legislação complementar nº 150, na qual foi enfatizado os principais pontos de alteração e analisado os direitos que se concretizaram para os domésticos, com a redação da nova legislação.

## **5. CONCLUSÃO**

No que diz respeito às conclusões do estudo, percebe-se que em se tratando do primeiro objetivo que era analisar os direitos assegurados aos empregados domésticos através da Lei Complementar n. 150/2015, ele foi concluído no momento em que mostrou que a Lei Complementar n. 150/2015, caracteriza-se por ser uma importante inovação da legislação brasileira e um avanço nas relações de trabalho entre empregador e a classe dos trabalhadores domésticos.

Os dados estatísticos da categoria demonstram que um dos benefícios adquiridos foi o aumento no número de formalização, que em agosto de 2015 era de 1.190.261 e atualmente, estima-se em 1.400.000 com carteira assinada no país.

Em relação ao segundo objetivo delimitado, foi respondido quando deixou claro que o empregado doméstico é uma pessoa física e está classificando nesse sentido, e, possui seus direitos tutelados pela legislação trabalhista, pois não há possibilidade de prestação do serviço por pessoa jurídica, haja vista que os serviços prestados por esta são tutelados pelo código civil.

Em se tratando do terceiro objetivo proposto, chegou-se a conclusão que a Lei Complementar nº. 150/2015 foi a grande responsável pela regulamentação da Emenda Constitucional nº. 72/2013. Apesar do nobre instituto de efetivar os direitos advindos da nova redação do art. 7º. da Constituição de 1988.

As conclusões finais mostraram que a LC 150/2015 trouxe benefícios para a relação do empregado doméstico com o empregador. Para os empregadores, o maior impacto foi o financeiro. Eles agora devem arcar com o recolhimento de 20% de encargos sobre a folha de pagamento dos empregados domésticos enquanto que, no período anterior a essa lei, era previsto o recolhimento de 12%. Há também a possibilidade de surgir um impacto financeiro secundário relacionado a gastos com

assessoria contábil para emissão da guia de recolhimento dos tributos, para os casos dos empregadores não conseguirem executar esse serviço.

Por fim, cabe mencionar que a Nova Lei regulamentou a referida emenda em pouco mais de dois anos, motivo de destaque no ordenamento jurídico-trabalhista brasileiro. Ademais, a LC nº. 150/2015 deve ser comemorada por colocar em prática direitos advindos da EC nº. 72/2013 que não são de aplicabilidade imediata e que não possuíam qualquer regulamentação, pois não haveria efeito prático a extensão dos incisos do art. 7º sem lei para os regulamentar.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Dayse Coelho 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.

ANDRADE, Dárcio Guimarães de. **Empregado Doméstico**. Rev. TRT - 3ªR. - Belo Horizonte, 27 (57): 69-75, Jul.97/Dez.97. Disponível em [https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_57/Darcio\\_Andrade.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_57/Darcio_Andrade.pdf). Acesso em 7 de outubro de 2018.

BRASIL. **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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm)>. Acesso em: 02 set. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº. 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, 25 jul. 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8212cons.htm)>. Acesso em: 02 set. 2017.

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

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamento de Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 2007.

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

MACIEL, JOSIMAR. **Novos Direitos Trabalhistas dos Empregados Domésticos Após a Regulamentação Da Emenda Constitucional Nº. 72/2013 Pela Lei Complementar Nº. 150/2015**. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis. Centro de Ciências Jurídicas Departamento de Direito. 2016. Disponível em [https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/166585/TCC%20\\_vers%C3%A3o\\_final.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/166585/TCC%20_vers%C3%A3o_final.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 3 de setembro de 2017.

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

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do Trabalho Doméstico**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011.

SANTOS, Ana Claudia Schwenck dos. **Empregados domésticos: o que mudou?** 2. ed. São Paulo: Rideel, 2015.

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