OS IMPACTOS JURÍDICOS E SOCIAIS DAS MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO: um estudo sobre a lei complementar nº 150/2015[[1]](#footnote-2)

Emiliana Bárbara Lima Silva[[2]](#footnote-3),

Larissa Pinheiro de Lemos[[3]](#footnote-4)

Lucas de Moura Ibiapino[[4]](#footnote-5)

Yone Lopes de Carvalho[[5]](#footnote-6)

MaríllyaMayla Cruz Batista6

# RESUMO: O presente artigo apresenta um estudo a respeito da nova Lei dos empregados domésticos, argumentada na Lei Complementar 150/15,tendo como objetivo de explicar possiveis duvidas a respeito do direitos dos domésticos. O objetivo geral da pesquisa é: Analisar os impactos jurídicos e sociais das mudanças na legislação do empregado doméstico, com enfase na lei complementar nº 150/2015. Os específicos são: Caracterizar a evolução constitucional do empregado doméstico; Definir as principais mudanças trazidas pela lei complementar nº 150/2015; Refletir sobre osimpactos jurídicos e sociais lei complementar nº 150/2015 para o empregado doméstico no Brasil. A metodologia oconteceu por meios de pequisas, diante disso percebeu-se que o temá é bastante recente e consequentimente ainda gera muitas duvidas, por motivo , surgiu o interesse de elucida os principais pontos bem como A evolução constitucional do empregado doméstico. Os resultados são que: os impactos jurídicos e sociais lei complementar nº 150/2015 para o empregado doméstico no Brasil e as principais mudanças trazidas pela lei. Com a nova lei, os empregados domésticos melhoraram uma vez na igualdade justrabalhista, pois esta lei é de grande importancia para diminui a discriminação que sofre o empregado doméstico e por consequência cooperou para que os domésticos continuassem sempre em direção a dignidade da pessoa humana.

**Palavras-chave:** Doméstico. Trabalho Doméstico. Lei complementar nº 150/2015

**INTRODUÇÃO**

A juridicidade precisa sempre ser ajustada em concordância com as necessidades de cada ser humano. Com o que o mundo em constante evolução, o direito devese modernizar junto com ele e, a temática que vem a ser tratado, é um paradigma dos direitos trabalhistas conquistados ao longo do tempo, são eles: direitos dos empregados domésticos adquirido por meio da Lei Complementar 150/15.

Ao longo dos anos existiram várias leis que tentavam regulamentar os direitos trabalhistas dos empregados domésticos, porém, nenhuma delas ajustou o tema com tanta resolutividade e esclarecimentos como a atual Lei publicada em julho de 2015.

A primeira lei a cuidar do assunto foi a Lei 5.859/72, onde relata no seu artigo 1° o perfil de um trabalhador doméstico: “ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”. contudo, surgiu-se dúvidas evolvendo desse artigo, pois tinha contrariedade do que era um empregado doméstico e um diarista.

A problemática de pesquisa é: Quais os impactos jurídicos e sociais das mudanças na legislação do empregado doméstico, com ênfase na lei complementar nº 150/2015?

Desta maneira, a justificativa do trabalho se dá por entender que a atual LC 150/15 para acabareventuais com as dúvidas, logo no seu art. 1º a mesma já explica:“Empregado doméstico é 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”.

Então, por meio de estudos doutrinários, jurisprudenciais, bibliográficos e pesquisas acerca do conteúdo é que será demonstrado algumas pontos principais entre as Leis que abrangem o tema, como a citadaacima.

**2 DESENVOLVIMENTO**

**2.1 A evolução constitucional do empregado doméstico**

O trabalhado doméstico é impactado pelo sócio-historico mediante a aproximação da origem do trabalho doméstico até a evolução dos seus benefícios e garantias nos dias atuais. Mesmo com as exigências proveniente da relação casa grande e senzala, a relação adquirida no meio entre empregado e o empregador gerou com que o trabalho doméstico ficasse isento de direitos, na ausência da organização sindical dos trabalhadores domésticos, motivo que atrasou demais, a estabilização dos direitos do empregado doméstico.

Com surgimento do Decreto 16.107/1923 regularizou a implantação dos serviços domésticos surgindo assim a primeira referencia legislativa. Em seguida ,teve o conceito legitimo da atividade do empregado doméstico com Decreto-Lei nº 3078, de 27.02.1941, na qual o artigo 1º designava que “são empregados domésticos todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestam serviços em residências particulares ou em benefício destas”.

Com o Decreto- Lei n° 5.452 ,em 1943 , criaram a consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em que nada estabeleceu sobre os direitos dos trabalhadores domésticos, estando excluída das regras da CLT, por um largo período.

Já na década de 60, com autonomia e liberdade do trabalho da mulher, com isso incentivou a saída das donas de casa dos seus afazeres de domésticos em busca de trabalhos “ fora de casa”. Dessa forma, passaram a contratar gradativamente empregadas domésticas para desempenhar os serviços da casa. Consequentemente, com a expansão do contrato de mão-de-obra residencial e a ausência de uma certa regulamentação especial, houve a exclusão do emprego doméstico pela CLT, em 1972 onde foi editada a Lei n°5.859/72.

Está Lei intensifica a definição do empregado doméstico assim sendo “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou família, no âmbito residencial destas”. Essa definição relacionar-se a dois princípios vistos essenciais, o trabalho prestado ao individuo ou à família no intuito não lucrativo, cujo se pode acrescentar outro, a não eventualidade.

Segundo Ayres Wermelinger Barbosa, na sua obra Trabalho Doméstico (2013. p. 33):

O desafio mais interessante que a sua definição suscita radica no fato de que, dependendo das situações fáticas, o trabalhador admitido para prestar serviços destinados a atender as demandas da vida familiar tanto pode ser um doméstico quanto um empregado comum (urbano ou rural), ou, ainda, um mero trabalhador eventual, independentemente do rotulo ou denominação que se dê ao vínculo estabelecido entre ele e o tomador dos seus serviços

Assim sendo , o empregado doméstico é a pessoa que desempenha o seu trabalho regularmente, dispondo, subordinando, conservando, trabalhando para pessoa física ou família, sem intenções lucrativas, isento do tipo de serviço que ele exerce, pode ser de higienização, cuidados com integrantes da família, ou até serviços externos, como vigia, motorista, já que as atividades sejam direcionadas para a esfera familiar sem características comercial que não objetive lucro.

Apenas com a CF de 1988 é que as classes dos trabalhadores domésticos alcançaram um feixe bem mais extenso de direitos, passaram a serem bem valorizados no meio social, sendo possível vir a lutar pelo seus direitos, na hipótese de que algum desses fosse violado. Entre diversos artigos e incisos da Constituição Federal, o art. 7º é o que aborda os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, nele definiu-se nove (09) incisos, referindo-se aos direitos de todos os trabalhadores.

De acordo com a evolução dos direitos adquiridos pelos empregados domésticos, está a Medida Provisória nº 10.208, de 13.12.1999, com conversão na Lei nº 10.208, de 23.03.2001, possibilitou ao empregador, estender o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), por ato espontâneo, estando a escolha facultativa do empregador ao seu empregado doméstico, desde de março de 2000.

Art. 3 o -A. Éfacultada a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de que trata a Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, mediante requerimento do empregador, na forma do regulamento. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001) (VadeMecum, pg. 1274)

No entendimento de Martins (2009, p. 62): “Um grande avanço se deu com a Lei n. 11.324/2006 para a evolução dos direitos trabalhistas domésticos, com o advento deste diploma foram agregados à categoria, os seguintes direitos: descanso semanal remunerado aos dominhos, trinta dias corridos de férias, garantia de emprego à gestante, vedou ao empregador domestico efetuar descontos no salário do empregado”.

Atualmente, depois de caminhar por essa extensa evolução em busca de seus direitos e por melhores condições de trabalho e respeito à profissão, o empregado doméstico se apresenta num patamar mais digno, protetor e respeitável e conquistou uma grande vitória ocorrida no dia 2 de abril deste ano de 2013 com a aprovação da Emenda constitucional nº 72/13, do artigo 7º da CF/88, conhecida como “PEC das Domésticas com respaldo na Recomendação de nº 201 da OIT para a igualdade dos direitos dos trabalhadores domésticos aos urbanos e rurais.

**2.2 As principais mudanças trazidas pela lei complementar nº 150/2015**

A partir da Convenção nº. 189 da OIT e da Emenda Constitucional nº. 72/2013, os empregadores domésticos brasileiros foram submetidos a um novo caminho na busca pelas melhorias nos direitos trabalhistas já garantidos a outros trabalhadores, que segundo Maciel (2016) apud Leite (2015, p. 25):

Outro grande passo foi dado em 1º. de junho de 2015 com a promulgação da Lei Complementar nº. 150/2015 que entrou em vigor no dia seguinte, quando de sua publicação conforme determinado por seu art. 47. Também conhecida como Nova Lei do Trabalho Doméstico (NLTD), seu propósito inicial era a regulamentação da EC nº. 72/2015

A Lei complementar surgiu com o propósito de regularizar os vínculos dos empregados e empregadores, acabando com aquele conceito de um negocio amigável. Com base disso, passara a ser obrigatório o recibo de todas as remunerações realizadas pelo empregador ao seu empregado, como também as férias, remuneração de horas extras, aviso prévio, dentre outros.

De acordo Francisco Gerson Marques de Lima( 2015), a contratação do empregado domestico tornou-se a ser contratação escrita, onde deverá conter tais informações:

a) Nomes, qualificações, endereços e números de documentos das partes; b) natureza do contrato, se por tempo indeterminado, por prazo certo ou de experiência; c) se o contrato é a tempo parcial e se este permite horas suplementares; d) duração da jornada e se o regime é de 12x36h; e) horário de repouso e especificação de sua duração; f) sistema de compensação; g) concordância do empregado com banco de horas; h) concordância do empregado em acompanhar o empregador em viagens; i) inserção do empregado em plano de saúde, com desconto em folha; j) autorização do empregado para os descontos por danos causados ao patrão.

Podemos constatar outra finalidade que a Lei trouxe que foi a unificação de tudo que tem haver com os trabalhadores domésticos, tais como: Previdência Social, Leis Trabalhistas (CLT), FGTS, matérias tributárias, e demais assuntos. Dessa maneira, existiram muitas atualidades conquistas pelos empregadores domésticos, onde merecem ser debatidas.

Considerando-se que a tocante jornada de trabalho do empregado doméstico , de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, conforme CF/88 no seu artigo 7°, foi modificada no artigo 2° da Lei 150/15 onde relata que a duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei.

Ainda artigo 2° da Lei no parágrafo 4º da Lei, dispõe: “Poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia” onde traz a tona o popular” Banco de Horas”.

A duração normal do tempo do trabalho do empregado não passa as 25 horas semanais. Sendo que o salário, dever ser de acordo com tempo da jornada de trabalho dispõe o seu parágrafo 2° do art. 3° da Lei:

A duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial, poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a 1(uma) hora diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, aplicando-se-lhe, ainda, o disposto nos § 2º e 3º do art. 2º. Com limite máximo de 06 (seis) horas diárias

Na Lei trata também sobre o contrato por prazo que se determina um tempo estipulado, novidade para o empregador, sobre o assunto, Marques (2015) diz: “Para que o contrato se prorrogue legalmente, a prorrogação precisa ser formal, não valendo a meramente tácita. Então, é necessário documento escrito, à semelhança do feito originariamente, com previsão expressa e específica de que o contrato seja prorrogado por tempo determinado número de dias ou até qual data”.

Esse privilegio que o empregador conquistou, faz com que o mesmo se exonera a quitar a multa de 40% do Fundo de Garantida por Tempo de Serviço ( FGTS), como também a quitação relativo ao avio prévio, sabendo que há dias estipulado.

De acordo, a Lei nº. 150/2015 possuir 47 artigos, comenta Maciel (2015) apud Souza Júnior (2015, p. 43), que os parlamentares não cumpriram toda a tarefa dada pela EC nº. 72/2013, uma vez que faltou a regulamentação da proteção contra despedida sem justa causa ou arbitrária, segundoSouza Júnior (2015, p. 43):

[...] além da retenção dolosa do salário e da licença-paternidade, respectivamenteincisos X e XIX, ambos do art. 7º. Ocorre que até hoje estes dispositivos não foram normalizados sequer para os demais trabalhadores cuja espera data de 1988. Outra questão não tratada pela NLTD foi o reconhecimento dos acordos coletivos de trabalho e das convenções (inciso XXVI, art. 7º.), sendo que implicaria na reformulação do sistema sindical brasileiro para englobar as atividades domésticas entre as categorias profissionais e econômicas, o que seria – na visão do autor – incompatível com a atividade do tomador dos serviços domésticos

Já no artigo 6° da Lei 150/15 ressalta que se o empregador despedir sem uma causa justa tem obrigação de quitar, como forma de reparação, a metade do salário que o empregador tem direito no termo do contrato, sendo assim terá um levantamento do FGTS e acréscimo de 40%, é o que trata no art. da Lei 8036/90.

Outra grande inovação da Lei 150/15 foi o turno de ininterrupto de revezamento na categoria dos empregados domésticos. Onde se refere-se a possibilidade de 12 horas seguidos de trabalho e 36 horas contínuo de descanso. Porém, no artigo não diz quanto tempo existirá de repouso no decorrer da jornada de 12 horas.

Compreendido no Decreto 3361/00 , o FGTS e Seguro Desemprego significavam pontos facultativos, contudo, com a nova Lei, os dois passam a ser de competência obrigatória. Lembrando que o FGTS passou a ser obrigatório posteriormente ao da Lei 150/50 , por teve que passar pelo Conselho Curador do FGTS.

Sobre o INSS, foi criado o Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos (REDOM) cujo a Lei 150/50 alterou alguns artigos da Lei 8212/91, Marques(2015) dispões: “A presente lei alcançará muitas famílias com empregados domésticos vivendo na informalidade, sem Carteira de Trabalho assinada e sem recolher INSS. A rigor, cobrança de todas as contribuições de uma só vez poderia comprometer seriamente as finanças da família, além de causar mais desemprego”. Portanto, anova Lei mostra que os atos acontecidos anteriormente passou a ser imposto e exigidos com eficácia a partir da publicação em caráter jurídico, tratado com determinação o que tem no contrato de trabalho.

**2.3 Os impactos jurídicos e sociais lei complementar nº 150/2015 para o empregado doméstico no Brasil**

Ao longo de muitos anos, os empregados domésticos trabalhavam extensivamente sem direito nenhum, existia uma discriminação e desvalorização, com passar dos tempos foram garantindo direitos que proporcionava dignidade ao seu trabalho. A Lei 150/15 junto com a Emenda Constitucional foram capazes de diminuir o distanciamento existente entre empregador e empregado doméstico, o empregado doméstico conquistou direitos e garantias, uma grande conquista foi no que diz respeito aos direitos trabalhista.

De acordo com Maciel( 2015), a eficácia das novas leis trabalhistas foi um aspecto importante ,pois, comenta Maciel( 2015,p.15)

[...] quando há novo diploma legal sempre se questiona sobre sua aplicação aos pactos anteriormente firmados, especificamente aqui, indaga-se sobre a incidência da NLTD aos contratos de trabalho domésticos antes de sua promulgação. Assim, da importância de se analisar tal situação, uma vez que há consequências sérias trazidas pelo novel diploma legal ao empregador doméstico, principalmente por haver novas obrigações financeiras

No entanto, em torno de todos os impactos jurídicos e sócias o empregado doméstico precisou se adaptar à realidade, as mudanças que foram acontecendo e que ainda são recentes onde se ver divergências entre empregador e empregado doméstico. Afirmam alguns que um equilíbrio fortalecerá a categoria, porventura outros acreditam que pode acontecer o fim da classe de trabalhadores doméstico com o surgimento da nova Lei.

Conforme, a LC nº. 150/2015 possuir 47 artigo, evidencia Maciel (2015) apud Souza Júnior (2015, p. 43), que os parlamentares não realizaram toda a tarefa dada pela EC nº. 72/2013, segundo Souza Júnior (2015, p. 43):

[...] além da retenção dolosa do salário e da licença-paternidade, respectivamenteincisos X e XIX, ambos do art. 7º. Ocorre que até hoje estes dispositivos não foram normalizados sequer para os demais trabalhadores cuja espera data de 1988. Outra questão não tratada pela NLTD foi o reconhecimento dos acordos coletivos de trabalho e das convenções (inciso XXVI, art. 7º.), sendo que implicaria na reformulação do sistema sindical brasileiro para englobar as atividades domésticas entre as categorias profissionais e econômicas, o que seria – na visão do autor – incompatível com a atividade do tomador dos serviços domésticos

Dessa forma Souza Júnior (2015, p. 53), ao comentar que não existe no ordenamento jurídico brasileiro uma regulamentação novas leis trabalhistas, nem mesmo na Constituição de 1988. Segundo Souza Júnior (2015, p. 19):

Porém, aos contratos já findados, é possível afirmar que não há grandes controvérsias, pois diante do princípio constitucional geral da irretroatividade das leis, a LC nº. 150/2015 não gerará efeitos. Da mesma forma, não há dúvida quanto à sua incidência aos contratos surgidos após sua publicação, uma vez que ela alcançará a todos

Mesmo com a Lei , ainda é observado pela sociedade, empregadores desrespeitando agindo como antigamente e infligindo as normas legais , de quando os empregados domésticos não eram assegurados pela lei. É evidente a persistência de muitos empregadores nãoaplicando e efetivando os direitos adquiridos pelos empregados domésticos, outros aplicando os costumes do passado, já outros se beneficiando do pouco conhecimento do empregado no que se diz respeito sobre os seus direitos.

Portanto, compreender que o surgimento e aprovação da norma garantida aos empregados domésticos é forte por si só. É preciso que a categoria entenda sobre impactos jurídicos e social , não se insere em um ambiente de trabalho onde não exista uma dignidade e empregadores sem cumprirem as normas trabalhistas, que exista uma fiscalização eficiente pelos órgão competente.

**CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O empregado doméstico no Brasil por muito tempo foi discriminado pela sociedade e pela legislação Brasileira. Até constituição Federal 1988, onde relata nos artigos os valores da pessoa humana, não mostrou um interesse a classe dos domésticos em relação aos outros trabalhadores. No art. 7° da Carta Magna, diversificou o empregado doméstico do trabalhador urbano e rural, concetindo apenas um parágrafo unico assegurando seus direitos.

Inumerosdireitos foram adquiridos aos empregados domésticos, onde começãram a se igualar-se com outras classes de trabalhadores, e obtendo um aspecto bastante positivo quando o legislador minimizou a desigualdade dessa categoria na qual permaneceu durante anos.

Dentre os principais aspectos, destaca-se um novo contrato de trabalho doméstico, aspecto este principal da Lei Complementa 150/2015, que surgiu com a intenção de normatizar as relações entre empregados e empregadores, não existindo mas aquela visão amigável. A Lei assegurou aos domésticos diretos como horas extras, adicinal noturno, registro de ponto, respeito aos intervalos. O FGTS, INSS e o seguro obrigatorio , entre outros direitos.

Desse modo, o presente trabalho teve a intenção de buscar uma reflexão do que foi trazido pela LC 150/2015, bem como assegurar e legitimar as normas trabalhistas, atraves de pesquisas. Contudo, foi preciso observar o contexto geral dos caminhos pecorridos pelos empregado dómestico, bem como evolução constitucional, mudanças,impactosa fim de conhecer a situação dos empregados domésticos brasileiros na realidade social.

Ha uma necessidade de estudar essa tématica no intuito de uma desconstrução dos preconceitos que diminuem socialmente a categoria. Da parte da sociedade deve existir respeito e conhecimento na parte legislativa e judiciário. Apesar de existirem alguns problemas e que porventura os que ainda podera surgir, fica visivel a importancia da Lei Complementar 150/15 , pois depois de decadas veio trazer esperança e dignidades para os trabalhadores.

**REFERÊNCIAS**

BRASIL. Constituição Federal (1988). Constituição da República Federativa da Brasil. São Paulo: Saraiva, 2014.

BRASIL. Resolução do Conselho Curador do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço CC/FGTS nº 780. Disponível em: Acesso em: 25 de jan. 2016.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. **Lei dos Empregados Domésticos:**lei complementar 150/15. Fortaleza: Premium, 2015.

MACIEL, Dilson Machado de. **A lei do empregado doméstico e sua aplicação**. Belo Horizonte, Ed. Líder, 2016

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

WERMELINGER, Ayres D`Athayde, **O Trabalho doméstico**, 2013.

1. 1 Artigo como requisito de avaliação para a disciplina Direito do Trabalho do Instituto de Educação Superior Raimundo Sá-IESRSA [↑](#footnote-ref-2)
2. Acadêmica do III período do curso de Direito do Instituto de Educação Superior Raimundo Sá - IESRSA [↑](#footnote-ref-3)
3. Acadêmica do III período do curso de Direito do Instituto de Educação Superior Raimundo Sá - IESRSA [↑](#footnote-ref-4)
4. Acadêmico do III período do curso de Direito do Instituto de Educação Superior Raimundo Sá - IESRSA [↑](#footnote-ref-5)
5. Acadêmico do III período do curso de Direito do Instituto de Educação Superior Raimundo Sá – IESRSA

   6Acadêmica do III período do curso de Direito do Instituto de Educação Superior Raimundo Sá - IESRSA [↑](#footnote-ref-6)