

ASPECTOS POLÊMICOS SOBRE OS DIREITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS COM O ADVENTO DA LEI COMPLEMENTAR n. 150/2015

Janimara da Silva Goulart¹

Orientador: Charles Tavares²

RESUMO

A Lei Complementar n.150/2015, representa um avanço para os trabalhadores domésticos no Brasil, pois modificou o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal majorando o rol de direitos desta classe. A primeira alteração trazida pela lei refere-se ao conceito de “empregado doméstico” sendo definido como aquele que trabalha acima de dois dias na semana em uma mesma residência, não tendo cunho econômico. As formas contínua, subordinada, onerosa e pessoal também são condições para a designação do empregado doméstico, assim como a idade mínima de 18 anos. Os diversos direitos conferidos aos empregados domésticos exigem apenas acordo escrito, não sendo necessário acordo ou convenção coletiva de trabalho, como ocorre com os trabalhadores urbanos e rurais. A indenização compensatória prévia é uma novidade trazida pela lei, assim como o simples doméstico. Além disso, os trabalhadores domésticos passaram a ter direito aos benefícios da previdência social, previstos na lei n. 8.213/1991. Apesar das lacunas existentes, a nova lei traz de forma expressa a possibilidade de aplicação subsidiária da CLT, e outras legislações, ampliando os direitos dos trabalhadores domésticos.

Palavras-chave: LC n. 150/2015. Empregado Doméstico.

ABSTRACT

Complementary Law n.150 / 2015 is a breakthrough for domestic workers in Brazil, as modified in the sole paragraph of Article 7 of the Constitution subsequently adding the list of rights in this class. The first change brought by the law refers to the concept of "domestic worker" is defined as one who works more than two days a week in the same residence, having no economic nature. The continuous forms, subordinated, and costly personnel are also requirements for the qualification of domestic workers, as well as the minimum age of 18 years. The various rights of domestic workers require only a written agreement, there is no need agreement or collective bargaining agreement, as with the urban and rural workers. Prior compensatory damages is a novelty brought by the law, as well as domestic simple. In addition, domestic workers became entitled to social security benefits provided for in the law n. 8.213 / 1991. Despite the shortcomings, the new law provides expressly the possibility of subsidiary application of the Labor Code and other legislation, expanding the rights of domestic workers.

Keywords: LC n. 150/2015. Housekeeper.

¹Acadêmica do 10º Semestre do Curso de Direito no Centro Universitário de Várzea Grande/MT (UNIVAG).

²Professor do Centro Universitário de Várzea Grande/MT (UNIVAG) - Mestrando em Política Social UFMT.

1 INTRODUÇÃO

A promulgação da Lei Complementar n.150/2015, foi um grande avanço para os trabalhadores domésticos no Brasil, pois alterou o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal majorando o rol de direitos desta classe, após vários anos de luta, garantindo aos empregados domésticos alguns direitos que já eram garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho aos empregados urbanos e rurais.

O primeiro diploma legal a disciplinar os direitos do trabalhador doméstico foi em 1972 com a Lei nº 5.859, e a partir daí diversas legislações surgiram no Brasil visando regulamentar o trabalho doméstico, até que em 2013, surgiu a Emenda Constitucional n. 72 que posteriormente fora convertida na Lei Complementar n. 150 de 1º de junho de 2015.

O conhecimento sobre as alterações legislativas trazidas pela LC n. 150/2015 é de grande importância, principalmente pelo impacto jurídico e social.

Para tanto, o trabalho foi dividido em duas partes. Na primeira será apresentada a abordagem histórica, mostrando a trajetória dos direitos dos empregados domésticos. Na parte seguinte, será apresentada uma análise crítica e fundamentada sobre as mudanças no contrato de trabalho, a inclusão do simples doméstico, as mudanças previdenciárias e a fiscalização, abordando as inovações trazidas pela Lei Complementar n.150/2015, e seus aspectos polêmicos.

2 ABORDAGEM HISTÓRICA DOS DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios e normas referentes à relação de trabalho subordinado e situações equivalentes, visando garantir melhores condições ao trabalhador (MARTINS, 2014, p. 18).

A primeira forma de trabalho foi à escravidão, onde os escravos não possuíam direitos. Em um segundo momento veio a servidão, onde os senhores feudais ofereciam amparo aos servos que não eram livres. Num terceiro plano são encontradas as corporações de ofício, que foram extintas com a Revolução francesa. Após a Revolução francesa, iniciou a liberdade contratual suprimindo as corporações de ofício (MARTINS, 2014, p. 4).

A revolução industrial transformou o trabalho em emprego, sendo necessária a intervenção estatal nas relações do trabalho, devido aos abusos cometidos, cometidos pelos empregadores (MARTINS, 2014, p. 6).

No Brasil, a Constituição de 1934 foi a primeira a tratar especificamente do Direito do trabalho, e desde então, as relações do trabalho sofreram uma série de mudanças.

Com a vinda da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, muito se indagou sobre novos direitos do empregado doméstico, porém, a consolidação assinalou explicitamente a sua não incidência nos contratos dos trabalhadores domésticos.

Em 1966 o Decreto-Lei nº 66 possibilitou ao empregado doméstico a filiação ao Regime Geral da Previdência Social, surgindo os primeiros direitos dos trabalhadores domésticos, que embora não fosse obrigatório, foi um grande passo para sua valorização.

Em 1972 a Lei nº 5.859, trouxe direitos como férias anuais remuneradas de 20 (vinte dias úteis), a obrigatoriedade da filiação à Previdência Social e anotação obrigatória na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social). Pela primeira vez uma lei especial era dirigida aos trabalhadores domésticos (LEITE, 2015, p.19).

A Constituição Federal de 1988, única constituição brasileira a dispor expressamente sobre o trabalhador doméstico, estendeu a estes, nove direitos fundamentais trabalhistas concedidos aos empregados urbanos e rurais (LEITE, 2015, p.20). Porém, deixou diversas lacunas, que no passar dos anos foram supridas por leis infraconstitucionais.

Outras legislações surgiram no Brasil a fim de regulamentar o trabalho doméstico, como a Lei nº 10.208/01, que facultou a inserção deste no FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) e seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário e a Lei 11.324/2006 que assegurou aos empregados domésticos o direito de não sofrer descontos salariais por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene e moradia, assegurou o direito a férias, anuais remuneradas de 30 (trinta) dias e ampliou à empregada gestante a proteção à dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto. Ainda no plano infraconstitucional, a Lei n. 12.964/2014 dispôs sobre a aplicação das multas previstas na CLT ao regime do trabalho doméstico (LEITE, 2015, p.21).

Apesar da evolução normativa, os empregados domésticos ainda estavam distantes dos empregados urbanos e rurais. Dessa forma, em 02/04/2013 o Congresso Nacional promulgou a Emenda constitucional n.72, cujo propósito foi à alteração do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, expandindo os direitos reconhecidos aos trabalhadores domésticos.

Contudo, muitos direitos necessitavam de regulamentação, o que ocorreu com a promulgação da Lei Complementar n. 150/2015, que apesar de ampliar os direitos dos empregados domésticos, não estabeleceu igualdade de direitos trabalhistas entre estes e os trabalhadores urbanos e rurais.

A LC nº 150/2015 revogou a antiga lei dos Empregados Domésticos de nº 5.859/72 e vigorou o chamado diálogo das fontes normativas, na medida em que determinou expressamente, que a CLT seja sua fonte subsidiária (LEITE, 2015, p.17).

3 ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015.

A Lei Complementar n.150/2015 foi editada com o objetivo de regulamentar os novos direitos estendidos aos trabalhadores domésticos por força da Emenda Constitucional n. 72/2013, que deu nova redação ao parágrafo único do artigo 7º da CF, estabelecendo um novo microsistema jurídico de proteção do trabalho doméstico no Brasil (LEITE, 2015, p. 25).

A primeira grande inovação trazida pela Lei Complementar n.150/2015, foi o conceito de “empregado doméstico”. Esse conceito gerava grandes discussões, pois não havia definição clara sobre a diferença entre empregado doméstico e diarista, principalmente quanto aos dias trabalhados. De acordo com a referida lei, Empregado Doméstico, é aquele que trabalha acima de dois dias na semana em uma mesma residência, caso contrário será considerado diaristas.

Além do critério temporal, outra questão básica para a qualificação do trabalhador doméstico é a prestação de serviços ao grupo familiar, não tendo cunho econômico.

Carlos Henrique Bezerra Leite define trabalhador doméstico como:

Uma 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) âmbito residencial à pessoa física ou a família em atividade não lucrativa (LEITE, 2015, p.33).

A forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa também são requisitos para a qualificação do empregado doméstico.

A idade mínima para o trabalho doméstico é de 18 anos, em obediência a Convenção 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Decreto no 6.481, de 12 de junho de 2008 (SANT’ANNA, 2015, p.18).

Nestes termos, integram a categoria dos empregados domésticos: caseiros, jardineiros, babas, motorista particular, vigia, acompanhante de idosos, etc. (LEITE, 2015, p.33).

Poderá excepcionalmente, ser estendido às repúblicas estudantis, desde que destinadas exclusivamente à residência de estudantes. Neste caso, todos os moradores da república serão solidariamente responsáveis (LEITE, 2015, p.49).

Havendo promiscuidade de funções (contrato híbrido) existem duas correntes: A primeira defende que prevalecerá a relação empregatícia celetista, pois o trabalhador urbano é plenamente protegido pelo Direito do trabalho, ao passo que o trabalhador doméstico, mesmo com o advento da LC n. 150/2015, continua parcialmente protegido. A segunda corrente entende que neste caso, surgiriam dois contratos autônomos, ou seja, é possível a concomitância de duas relações jurídicas sujeitas a regimes jurídicos distintos, ou seja, relação de trabalho doméstico e relação de emprego celetista (LEITE, 2015, p.50).

3.1 CONTRATO DE TRABALHO

De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite, contrato de trabalho é o “ Negócio jurídico tácito ou expreso, por tempo determinado ou indeterminado, que estabelece um conjunto de direitos e deveres para o trabalhador doméstico e para o empregador doméstico” (LEITE, 2015, p.61).

Importante ressaltar, que algumas cláusulas ou condições do contrato de trabalho doméstico, necessitam ser, sob pena de nulidade, acertadas por escrito.

A Carteira de Trabalho e previdência social possui prazo de 48 (quarenta e oito horas) para anotação. Caso não ocorra, a prova de existência do contrato de trabalho poderá ser feita por qualquer outro meio lícito, como a prova testemunhal e documental (LEITE, 2015, p. 63).

Outra inovação da lei, é a possibilidade de contratação por prazo determinado. Nesse caso, temos duas hipóteses: contrato de experiência, ou para atender necessidades familiares de natureza transitória e substituição temporária em caso de contrato rompido ou suspenso. O contrato por prazo determinado é possível, desde que seja por escrito (PEIXOTO, 2015, p.32).

No que tange o contrato de experiência, este pode ser prorrogado 01 (uma) vez desde que a soma dos dois períodos não ultrapasse 90 (noventa) dias, tal como ocorre com os contratos de experiência regidos pela CLT.

O contrato de trabalho por tempo determinado nos casos de necessidades familiares transitórias do empregador doméstico ou para substituição temporária poderá ser celebrado por no máximo 02 (dois) anos (LEITE, 2015, p. 67).

O texto legal traz penalidade financeira ao empregador que despedir o empregado sem justa causa durante a vigência do contrato por tempo determinado e contrato de experiência doméstico. Assim, ficará assegurada ao empregado dispensado com ausência de justa causa, antes do fim do contrato, uma indenização correspondente à metade da remuneração que teria direito até o término do contrato. O empregado também deverá ressarcir o empregador nos danos que lhe causar, caso rescinda o contrato antecipadamente, até o limite do valor que lhe será pago caso o empregador rescindisse o contrato (SANT'ANNA, 2015, p.23).

A LC n. 150/2015 não traz os motivos de suspensão e interrupção do contrato de trabalho, devendo ser aplicada subsidiariamente as hipóteses previstas na CLT, conforme preceitua o art. 19 da Lei Complementar.

Com relação à jornada de trabalho, o inciso XII, do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, estendeu ao trabalhador doméstico, a duração máxima do trabalho de 8 horas diárias e 44

horas semanais, podendo o empregado optar pelo regime de 12 horas de trabalho seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso.

A jornada 12x36 não está prevista expressamente na CLT, sendo possível sua realização apenas mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. No entanto a LC n.150/2015 permitiu expressamente a referida jornada para os empregados domésticos, desde que acordado por escrito entre as partes.

Esse tipo de jornada não observa domingos e feriados, porém, o empregado tem direito a essas folgas. Dessa forma, quando a jornada recair em domingo ou feriado deverá receber o salário em dobro nesses dias, ou poderá retornar ao trabalho no dia seguinte (SANT'ANNA, 2015, p.39).

A remuneração das horas extraordinárias será no mínimo de 50% (cinquenta por cento) superior à hora normal, sendo admitida compensação de horas mediante acordo escrito.

No regime de compensação as 40 primeiras horas extras deverão ser remuneradas, e as demais poderão ser compensadas, em até 1 (um) ano (PEIXOTO, 2015, p.17).

O trabalho realizado em feriados e domingos que não forem compensados, deverão ser pagos em dobro, sem prejuízo a remuneração referente ao repouso semanal.

Com relação ao regime de tempo parcial, o legislador reproduziu o enredo da CLT, definindo como regime de trabalho em regime parcial aquele cuja duração não ultrapasse vinte e cinco horas semanais. Nesse caso, o salário a ser pago deverá ser proporcional a sua jornada de trabalho, e as férias também deverão ser proporcionais.

Importante esclarecer que nesse caso é permitido o pagamento de salário inferior ao mínimo vigente, desde que receba na proporcionalidade do salário em regime normal de trabalho (SANT'ANNA, 2015, p.35).

Referente a esse tema, a LC n. 150/2015, permitiu ao empregado doméstico mediante acordo escrito entre empregado e empregador, a realização de até 1 (uma) hora extra diária, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias, diferente do que dispõe o artigo 43 da CLT, que proíbe os empregados que laboram em regime de tempo parcial de fazer hora extra.

O horário noturno, não apresentou nenhuma inovação, sendo considerada hora noturna a jornada de trabalho entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte, com duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, e acréscimo de no mínimo 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

Neste caso, a jurisprudência aplicável ao empregado celetista deverá ser ampliada ao doméstico, como as Súmulas 60 do TST.

No que tange as gratificações de função aos trabalhadores, por aplicação subsidiária do art. 457 da CLT, poderá ser concedida pelo empregador doméstico, porém, depois de efetuarem o pagamento por mais de uma vez, estas gratificações se incorporarão ao salário e não poderão mais ser retiradas ou reduzidas (LEITE, 2015, p. 92).

Uma peculiaridade do trabalho doméstico, previsto na LC n. 150/2015 refere-se ao acompanhamento do empregador em viagem. Nesses casos, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, e as horas extraordinárias podem ser compensadas em outro dia. O pagamento de horas extras só ocorrerá se ultrapassar a jornada normal de trabalho.

O acompanhamento do empregado doméstico em viagem, depende de prévio acordo escrito entre as partes, e a remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal (PEIXOTO, 2015, p.43).

O intervalo intrajornada, deverá ocorrer por uma hora no mínimo e duas horas no máximo, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre as partes a sua redução a 30 (trinta) minutos (PEIXOTO, 2015, p.45).

A redução do intervalo intrajornada é uma novidade, uma vez que na relação de trabalho urbano e rural esse intervalo não pode ser suprimido, conforme preceitua o item II da súmula 437 do TST.

Para o empregado que reside no próprio local de trabalho, o legislador trouxe como opção o desmembramento do intervalo intrajornada em dois períodos, desde que cada um deles tenha (01) uma hora até o limite de (04) quatro horas ao dia.

O intervalo interjornada não apresentou mudanças, permanecendo o período de no mínimo 11 (onze) horas consecutivos para descanso entre 2 (duas) jornadas, porém, o legislador estabeleceu tratamento diferenciado para o empregado que mora no local de trabalho, não computando as referidas horas como horário de trabalho. Tal dispositivo é de grande importância, sobretudo ao empregador, resguardando o mesmo de situações de fraude.

Observa-se que diversos direitos foram conferidos aos empregados domésticos mediante acordo escrito, não sendo necessário acordo ou convenção coletiva de trabalho, como ocorre com os trabalhadores urbanos e rurais.

O registro do horário de trabalho é obrigatório, podendo ser utilizado qualquer meio manual ou eletrônico, desde que adequado, não contrariando as regras estabelecidas pelo ordenamento jurídico (LEITE, 2015, p. 74).

Esse dispositivo, gerou diversas discussões, pois impõe uma obrigação ao empregador doméstico que não é exigida para empregadores comuns que tiverem até 10 (dez) empregados urbanos conforme prevê o art.74, inciso 2 da CLT.

Além disso, tal controle por parte do empregador doméstico torna-se muito complexo, uma vez que a maioria dos empregadores não permanece na residência durante a prestação de serviço do empregado, porém é de extrema importância tendo em vista que é ônus do empregador comprovar a não existência de horas extras laboradas em processos judiciais, conforme aplicação analógica do inciso I da Súmula 338 do TST.

É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (BRASIL, 2005).

O descanso semanal remunerado deve ser no mínimo de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e preferencialmente aos domingos, além de descanso remunerado em feriados.

A inclusão do feriado é uma inovação da LC n.150/2015, uma vez que a CLT, não dispõe sobre o feriado, utilizando a Súmula n. 146 do Tribunal Superior do Trabalho.

O direito a férias anuais remuneradas com pelo menos um terço do valor da remuneração mensal, foi estendido ao empregado doméstico, com a introdução da Lei n. 11.324/2006. Apesar disso, a LC n.150/2015, apresentou algumas especialidades, como a autorização do empregado que mora no local de trabalho nele permanecer durante o período de férias. A permanência no local de trabalho durante as férias mostra a vulnerabilidade do empregado doméstico, pois poderá de fato não gozar o direito a férias anuais remuneradas.

O período de férias poderá ser dividido em até 2 (dois) períodos ao longo de 01 (um) ano, sendo 1 (um) deles de no mínimo 14 (quatorze) dias corridos, a critério do empregador (PEIXOTO, 2015, p. 51).

Ressalta-se que os adicionais por trabalho extraordinário e noturno que são computados no salário convirá de base ao cálculo de remuneração de férias (SANT'ANNA, 2015, p.42).

Por força do art. 7º da CF, ao trabalhador doméstico é igualmente assegurado o direito à irredutibilidade salarial, assim como, inalterabilidade, integralidade, impenhorabilidade, periodicidade do pagamento, pagamento em moeda nacional, e proibição de retenção dolosa (LEITE, 2015, p. 83).

A remuneração do trabalhador doméstico poderá ser fixada por mês, dia ou hora e o pagamento do salário deverá ser realizado contra recibo, firmado pelo empregado, e se for analfabeto, mediante sua impressão digital, e não sendo esta possível, a seu rogo, conforme previsto no art. 464 da CLT.

O princípio da integralidade salarial foi consagrado expressamente no art.18 da LC n. 150/2015 segundo o qual é proibido descontos salariais por fornecimento de moradia,

alimentação ou vestuário, bem como despesas com transporte, hospedagem e alimentação nos casos de acompanhamento em viagem (PEIXOTO, 2015, p. 54).

Dessa forma, empregados que residem no local de trabalho, não poderão sofrer descontos de aluguel ou alimentação, sendo facultado ao empregador, realizar mediante acordo escrito entre as partes, abatimentos no salário em caso de adiantamento salarial e para a inserção do empregado em planos de assistência médico-hospitalar, odontológica e previdência privada não podendo os descontos exceder 20% (vinte por cento) do salário.

Tais despesas não possuem natureza salarial e nem se incorporam a remuneração. Outros descontos legais, também serão admitidos, desde que previstos em lei, como o IRPF, INSS, e o Vale Transporte.

Poderão ser deduzidas as despesas com moradia quando essa se referir a local distinto da prestação de serviço, desde que expressamente acordado entre as partes. A concessão de moradia na própria residência ou em morada anexa, de qualquer natureza, não gera ao empregado doméstico nenhum direito de propriedade ou de posse sobre a aludida moradia.

Além da vedação legislativa quanto aos descontos salariais citados, a LC n.150/2015 revogou inciso I do art. 3º da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, que trata da impenhorabilidade do bem de família, tornando possível sua penhora para o pagamento de dívida trabalhista face aos trabalhadores da própria residência.

Assim, a impenhorabilidade é proibida nos processos de execução civil, fiscal, trabalhista, previdenciário, ou de outra natureza, exceto se movido em razão dos créditos de trabalhadores da própria residência e das respectivas contribuições previdenciárias (LEITE, 2015, p.17).

Com relação aos adicionais, a LC n.150/2015 ampliou ao empregado doméstico somente o adicional noturno e o adicional de horas extras, não fazendo referências aos demais adicionais como insalubridade, periculosidade ou penosidade.

A inclusão do trabalhador no regime do FGTS, que antes era simples faculdade do empregador, passou a ser obrigatória por força do art.21 da LC n.150/2015. Além dos valores relativos ao FGTS, o empregador deverá recolher uma alíquota mensal de 3,2%, sobre a remuneração devida, destinada à liquidação da indenização compensatória das demissões sem justa causa ou por culpa do empregador (PEIXOTO, 2015, p. 66).

A indenização compensatória prévia é uma inovação do ordenamento jurídico brasileiro, garantindo aos empregados domésticos a utilização dos valores depositados, nos casos de rescisão contratual, ou nas hipóteses previstas no § 1º do art.22 da LC n. 150/2015.

Nos casos de culpa recíproca, cada parte terá direito de levantar metade dos valores depositados a título de indenização compensatória.

Por fim, o legislador previu assistência ao fim do contrato de trabalho, estendendo aos domésticos o direito ao aviso prévio proporcional (LEITE, 2015, p. 99).

A licença maternidade será de 120 (cento e vinte) dias, tendo a gestante estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, até cinco meses após o parto (PEIXOTO, 2015, p. 71).

O acréscimo do prazo da licença-maternidade para 180 dias não se estendeu às empregadas domésticas, permanecendo esta categoria com direito ao benefício por 120 dias.

A extinção do contrato de trabalho doméstico pode gerar diferentes efeitos jurídicos e econômicos a depender de sua duração. De acordo com a CLT, o pedido de demissão firmado por empregado com mais de 01 (um) ano de serviço, só será válido quando assistido pelo respectivo sindicato ou Ministério do Trabalho e Previdência Social.

A LC n. 150/2015 é omissa a respeito desse assunto, porém, entende-se que a presença sindical para validação da demissão não será necessária, pois em nenhum momento a LC n.150/2015 refere-se à necessidade de intervenção sindical, referindo-se apenas à acordo escrito entre as partes (LEITE, 2015, p. 115).

Com relação ao prazo para pagamento das verbas rescisórias, o empregador doméstico não continha direito à multa prevista no inciso 8º do artigo 477 da CLT. Entretanto, a LC n. 150/2015 em seu artigo 19 autoriza a aplicação subsidiária da CLT, comportando ao empregado doméstico o acesso ao mencionado direito (LEITE, 2015, p. 122).

A LC n. 150/2015 traz um rol taxativo de motivos para demissão por justa causa, assim como para a rescisão indireta por justa causa do empregador (PEIXOTO, 2015, p. 86).

Com relação ao Seguro Desemprego, diferente do que ocorre com os empregados urbanos e rurais que podem receber até por 5 (cinco) meses, os empregados domésticos poderão receber pelo período máximo de três meses. Além disso, para ter direito ao seguro-desemprego, o empregado doméstico deverá ter, no mínimo, 15 (quinze) recolhimentos consecutivos nos últimos 24 (vinte e quatro) meses.

Empregador e trabalhador doméstico têm deveres de zelar pela preservação do meio ambiente em geral e do meio ambiente do trabalho. Ocorre que a LC n.150/2015 não regulamentou expressamente o direito dos trabalhadores domésticos contidos no artigo 7º, XII da CF que dispões sobre os riscos inerentes ao trabalho.

Apesar da lacuna da LC n. 150/2015, é possível a aplicação dos artigos 11, item II da lei n. 8.213/1991 que confere ao empregado doméstico a condição de segurado obrigatório da

Previdência Social, e do artigo 18, inciso 1º e artigo 19 da mesma lei, que estende o direito ao benefício de auxílio-acidente ao empregado doméstico.

As normas supracitadas regularam por via transversa o direito dos trabalhadores domésticos à proteção contra riscos inerentes ao trabalho, e o empregador doméstico poderá ser responsabilizado pelos danos causados aos seus trabalhadores no meio ambiente laboral.

Dessa forma, a responsabilidade do empregador doméstico por acidentes do trabalho, deverá ser subjetiva, cabendo ao trabalhador doméstico o ônus de provar que eventual acidente ou doença do trabalho a ele equiparada, ocorreu por culpa do empregador (LEITE, 2015, p. 54).

O prazo prescricional de ação quanto a critérios resultantes das relações de trabalho prescreve em 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho (PEIXOTO, 2015, p. 114).

Além do conteúdo da LC n. 150/2015 empregado e empregador deverão observar os regramentos para o repouso semanal remunerado (Leis nº 605/1949), sobre a gratificação natalina (Lei no 4.090/1962 e no 4.749/1965) e vale transporte (Lei no 7.418/1985) (SANT'ANNA, 2015, p.18).

3.2 SIMPLES DOMÉSTICO

O simples doméstico é um sistema único para recolhimento das obrigações dos empregadores em relação aos trabalhadores domésticos. O objetivo do simples é unificar e simplificar o recolhimento dos tributos (PEIXOTO, 2015, p. 93).

Esse sistema será gerenciado pelos Ministros de Estado de Fazenda, da Previdência Social e do Trabalho e Emprego que definirão regras de apuração, recolhimento e distribuição dos recursos recolhidos (PEIXOTO, 2015, p. 94). A informação prestada no sistema eletrônico tem caráter declaratório.

O artigo 34 da LC n. 150/2015 define os valores a serem arrecadados mensalmente, até o dia 07 (sete) do mês seguinte ao da competência, através do simples doméstico:

O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:

I - 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

II - 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico, nos termos do art. 24 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991;

III - 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;

IV - 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;

V - 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 desta Lei; e

VI - imposto sobre a renda retido na fonte de que trata o inciso I do art. 7º da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, se incidente. (BRASIL, 2015).

O recolhimento, a cargo do empregador, será efetuado em instituições financeiras integrantes da rede arrecadadora de receitas federais devendo o empregador fornecer, mensalmente ao empregado, cópia do documento único de arrecadação.

As contribuições a cargo do empregado e o imposto de renda retido na fonte serão descontados da remuneração do empregado pelo empregador, que é o responsável pelo seu recolhimento (LEITE, 2015, p. 140).

Ao todo, o empregador contribuirá mensalmente com 20% (vinte por cento) de alíquota incidente sobre o salário pago (PEIXOTO, 2015, p. 17).

O imposto de renda retido na fonte será devido até o dia 07 do mês subsequente ao mês de ocorrência dos fatos geradores, em qualquer hipótese, ou seja, mesmo que o empregador doméstico não tenha optado pelo Simples Doméstico (LEITE, 2015, p. 141).

Apesar da Lei Complementar n. 150/2015 ser favorável aos interesses dos empregados domésticos, seus impactos poderão ser negativos ante a sociedade, uma vez que o contrato será bem mais oneroso ao empregador doméstico.

3.3 PREVIDÊNCIA SOCIAL

Com o advento da LC n. 150/2015 os trabalhadores domésticos passaram a ter direito aos benefícios da previdência social, previstos na lei n. 8.213/1991, como aposentadoria por idade, aposentadoria por invalidez, aposentadoria especial, auxílio – doença, salário-maternidade, pensão por morte, salário-família, auxílio- acidente e auxílio-reclusão (LEITE, 2015, p. 134).

Esses benefícios representam uma conquista para a classe dos trabalhadores domésticos, uma vez que eram atribuídos apenas aos trabalhadores urbanos e rurais.

O salário-família, será devido mensalmente, ao segurado empregado doméstico, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados com até 14 (quatorze) anos de idade ou inválido de qualquer idade. Este será pago pelo empregador doméstico, mensalmente, junto com o salário, e o valor varia de acordo com a remuneração do segurado efetivando-se a compensação quando do recolhimento das contribuições (LEITE, 2015, p. 134).

Outro benefício que passou a ser devido ao segurado empregado doméstico foi o auxílio acidente. Esse benefício é concedido como indenização ao segurado, quando, após a concretização das lesões decorrentes do acidente, resultarem sequelas que impliquem redução de capacidade para o trabalho que habitualmente exercia (LEITE, 2015, p. 135).

O tempo de carência também sofreu alteração, considerando as contribuições referentes ao período a partir da data de filiação ao Regime Geral De Previdência Social (LEITE, 2015, p. 136).

Essa mudança representa uma grande conquista para os trabalhadores domésticos, tendo em vista que a redação anterior considerava para computo do período de carência, apenas as contribuições realizadas a contar da data da real liquidação da primeira contribuição sem atraso, não considerando as contribuições recolhidas com atraso referente a competências anteriores.

Referente ao acidente de trabalho no âmbito doméstico, cabe ao empregador comunicar o acidente à Previdência Social, até o primeiro dia útil seguinte e, em caso de morte, de imediato, a autoridade competente, sob pena de multa. Nesse caso, o empregador doméstico poderá pleitear o benefício devido, independentemente de cumprimento de qualquer período de carência, ou seja, auxílio – doença e aposentadoria por invalidez decorrente de acidente de trabalho não possuem período de carência (LEITE, 2015, p. 137).

Com relação ao valor do benefício, a redação anterior previa que seria computado apenas os salários de contribuição alusivos aos meses efetivamente recolhidos, enquanto a nova lei dispõe que serão computados os salários de contribuição referentes aos meses de contribuições devidas, incluindo a auxílio-acidente, se houver, ainda que não recolhidas pelo empregador (LEITE, 2015, p. 137).

O Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregados domésticos (Redom), está previsto nos artigos 39 a 41 da LC n. 150/2015, e tem como objetivo promover o parcelamento dos débitos com o INSS vencidos em 30/04/2013, estimulando o empregador doméstico informal a assinar a carteira de trabalho de seu empregado doméstico retroagindo a data da admissão (PEIXOTO, 2015, p. 110).

Importante salientar que a aderência ao REDOM é uma faculdade conferida ao empregador doméstico, porém, tal requerimento sujeita o empregador aos dispostos no artigo 41 da LC n. 150/2015.

3.4 FISCALIZAÇÃO

Cabe ao empregador, o arquivamento de documentos comprobatórios das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, devendo mantê-los conservados por período de até 5 (cinco) anos, contados retroativamente da data de extinção do contrato de trabalho (LEITE, 2015, p. 55).

As vistas do auditor fiscal do trabalho serão previamente agendadas, mediante acordo entre o empregador e a fiscalização. Tal dispositivo legal tem por objetivo autorizar o auditor-fiscal do trabalho, verificar o cumprimento das normas trabalhistas.

Esse dispositivo é de duvidosa validade (constitucionalidade) e eficácia, pois está em desacordo com a constituição: Primeiro porque o domicílio do empregador doméstico é a sua casa e o artigo 5º, XI, da CF consagra o direito fundamental da inviolabilidade do domicílio. Segundo porque sem o consentimento expresso do morador a eficácia das normas de proteção ao trabalhador doméstico ficará comprometida, aumentando a informalidade, devido ao aumento de encargos trabalhistas impostos pela LC n. 150/2015 (LEITE, 2015, p.27).

Dessa forma, reconhecida a constitucionalidade do dispositivo legal, vigora a IN/SIT/2014 que dispõe sobre os procedimentos de fiscalização do cumprimento das normas à proteção ao trabalho doméstico, realizada por auditor-fiscal do trabalho, preferencialmente mediante procedimento de fiscalização indireta, ou seja, por meio de Sistema de notificação para apresentação de documentos nas unidades do Ministério do Trabalho e Emprego.

4 CONCLUSÃO

Várias legislações nasceram no Brasil com a finalidade de regulamentar o trabalho doméstico, porém, a grande mudança só ocorreu com a Emenda Constitucional n. 72/2013 que posteriormente fora convertida na Lei Complementar n. 150 de 1º de junho de 2015.

A primeira grande inovação trazida pela LC n. 150/2015 refere-se ao conceito de Empregado doméstico, diferenciando do diarista.

O acordo escrito passou a fazer parte da rotina dos empregados domésticos, sendo tal acordo necessário nos casos de redução de intervalo para repouso e alimentação, compensação de horas, utilização da jornada de trabalho de 12/36 ininterruptas de descanso, realização de hora extra para aqueles que laboram em regime de tempo parcial, e em vários outros casos, onde se exige acordo ou convenção coletiva de trabalho para empregados urbanos e rurais.

O legislador atendeu às peculiaridades da profissão ao inserir hipóteses como a possibilidade de permanência na residência durante as férias para os trabalhadores que ali residem, e nas hipóteses de acompanhamento em viagens.

A inclusão do empregado doméstico no super simples, foi outra grande novidade da LC 150/2015, por meio deste, todas as contribuições serão pagas em um único boleto bancário.

Com relação as mudanças previdenciárias destacam-se a inclusão do auxílio acidente previsto na Lei n. 8.213/1991, com estabilidade de 12 meses em caso de acidente de trabalho, desde atendidos os requisitos previstos em lei.

Por fim, a fiscalização, do cumprimento legal será realizada através de vistorias do Auditor Fiscal do Trabalho agendadas previamente, mediante acordo entre a fiscalização e o empregador. Tal medida gerou polemica, principalmente com relação à inviolabilidade do domicilio.

Apesar da grande evolução legislativa referente ao trabalho dos empregados domésticos, ainda existe uma lacuna, tendo em vista as diferenças ainda existentes entre trabalhador urbano e doméstico.

O certo é que muitos outros direitos ainda não foram garantidos, e precisam de regulamentação. Porém a nova lei deixa de forma expressa a possibilidade de aplicação subsidiária da CLT, e outras legislações, aumentando os direitos dos trabalhadores domésticos, não reconhecidos na LC n. 150/2015.

5 REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da Republica Federativa do Brasil de 1988**- Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em: 03/09/15.

BRASIL. **Decreto-lei nº 66, de 21 de novembro de 1966**. Altera disposições da Lei nº 3.607, de 26 de agosto de 1960, e dá outras providências. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0066.htm> Acesso em 01/04/2016.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013**- Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm> Acesso em: 03/09/15.

BRASIL. **Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949**. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm> Acesso em 15/02/2016.

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. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm> Acesso em: 16 setembro. 2015.

BRASIL. Decreto no 3.597, de 12 de setembro de 2000. Promulga Convenção 182 e a Recomendação 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua Eliminação, concluídas em Genebra, em 17 de junho de 1999. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3597.htm> Acesso em 07/05/2016.

BRASIL. Lei no 4.090, de 13 de julho de 1962. Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4090.htm> Acesso em 15/02/2016.

BRASIL. Lei no 4.749, de 12 de agosto de 1965. Dispõe sobre o Pagamento da Gratificação Prevista na Lei n.º 4.090, de 13 de julho de 1962 Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4749.htm> Acesso em 15/03/2016.

BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em 03/09/2015.

BRASIL. Lei n.º. 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm> Acesso em: 03/09/15.

BRASIL. Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008. Regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm> Acesso em 15/04/2016.

BRASIL. Lei no 7.418, de 16 de dezembro de 1985. Institui o Vale-Transporte e dá outras providências. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7418.htm> Acesso em 13/05/2016.

Brasil. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm> Acesso em 15/05/2016.

BRASIL. Lei nº. 10.208, de 23 de março de 2001. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e ao seguro-desemprego. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10208.htm> Acesso em: 03/09/15.

BRASIL. Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006. Altera dispositivos das Leis nºs 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111324.htm> Acesso em 08/05/016.

BRASIL. Lei nº 12.964, de 8 de abril de 2014. Altera a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, para dispor sobre multa por infração à legislação do trabalho doméstico, e dá outras providências. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12964.htm> Acesso em 10/05/2016.

BRASIL. Súmula nº 60 do TST- ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 6 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e **25.04.2005**. Disponível em <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-60> Acesso em 01/06/2016.

BRASIL. Súmula nº 146 do TST- TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 93 da SBDI-1) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 < Disponível em <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-146> Acesso em: 01/05/2016

BRASIL. Súmula nº 338 do TST- jornada de trabalho. registro. Ônus da prova (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais n.º 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-338> Acesso em 01/06/2016.

BRASIL. Súmula nº 437 do TST- INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais n.º 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012< Disponível em <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437> Acesso em: 02/06/2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A nova lei do trabalho doméstico: comentários à Lei Complementar n.150/2015.** São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.**30 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

PEIXOTO, Ulisses Vieira Moreira. **Empregado Doméstico.** 1.ed. CL EDIJUR- Leme- SP- Edição, 2015.

SANT'ANNA, Valéria Maria. **Guia Prático do empregado doméstico: Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.** São Paulo: EDIPRO, 2015.