

ASPECTOS REVELANTES SOBRE A LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS E A SUA APLICABILIDADE.

Murilo Clemente de Melo¹

Orientadora: Kewri Rebeschini de Lima²

RESUMO

Com o recente advento da Lei Complementar n. º 150 de 01 de junho de 2015, e suas alterações significantes nos direitos das domésticas, este artigo visa contribuir com a disseminação da necessidade de aplicação deste elemento normativo regulamentador, que versa sobre os direitos dos empregados domésticos, visando a proteção e valorização da classe e da dignidade da pessoa humana em todos os seus aspectos, tanto de direito como de deveres. Introdutoriamente, argumentaremos a respeito da repercussão histórico-social ocasionada com a regulamentação desta norma, compreendendo os direitos e deveres inerentes a legislação, buscando a defesa e valorização de direitos fundamentais, principalmente, elucidando a dignidade da pessoa humana. Posteriormente, estudaremos, de modo abrangente, os principais aspectos, no que se refere aos direitos e garantias trabalhistas conquistadas por esta classe trabalhadora.

Palavras-chave: Histórico-Social. Dignidade da Pessoa Humana. Direitos Fundamentais. Empregado Doméstico. Direitos e Deveres. Inovações

ABSTRACT

With the recent advent of Complementary Law n. No. 150 of June 1, 2015, and its significant changes in the domestic rights, this article aims to contribute to the dissemination of the need for application of regulatory normative element, which deals with the rights of domestic workers, aiming at the protection and enhancement of the class and human dignity in all its aspects, both in law and in duties. An introductory, argue about the historical and social impact caused by the regulation of this standard, including the rights and duties of law, seeking the protection and enhancement of fundamental rights, particularly elucidating the dignity of the human person. Later, we will study, in a comprehensive way, the main aspects in regard to labor rights and guarantees conquered by this working class.

Keywords: History-Social. Dignity of human person. Fundamental rights. Housekeeper. Rights and duties. innovations

¹Acadêmico do curso de Direito do Centro Universitário de Várzea Grande (Univag). Email: <muriloclemen@gmail.com>.

²Professora do Centro Universitário de Várzea Grande (Univag). Mestre em Direito. Advogada. Email: <kewrilima@hotmail.com>.

1 Introdução

Há todo um contexto histórico através do tempo, que elucida o surgimento e a evolução desta atividade, tendo sido alvo de muitas discussões e debates conquistando a mídia com a divulgação dos seus novos direitos granjeados. Com o seu surgimento desde a antiguidade clássica desponta-se os primeiros pronunciamentos do trabalho doméstico.

Neste período, as atividades possuíam modo de trabalho escravocrata, de tal forma que, os afazeres que necessitavam de força, muitas vezes repetitivas e forma manual, estes eram realizados por escravos. Outrossim, na Idade Média, já com avanços no modo de produção, a sociedade ocidental adentrou em outra fase histórica, vigorando o feudalismo, no qual, “o patrão mantinha o escravo para fazer serviços domésticos e também para que não morresse (MARTINS,2016,p.1)”.

Findada a Idade Média, o trabalho doméstico passou a dispor de outra visão, “sendo considerado como um espaço privilegiado de aplicação e desenvolvimento das diversas capacidades humanas” (OLIVEIRA, 2013,p.02). Apesar disso, o trabalho doméstico perdurou paralisado, não acompanhando o reconhecimento deste com as outras categorias trabalhistas, indicando o insucesso do princípio da isonomia.

Na época do Brasil Colônia, especificamente, em São Paulo, por volta de 1886, este estabeleceu, em seu Código de Posturas, o empregado doméstico como “criado de servir”, definido como toda pessoa de condição livre que, mediante salário convencionado, tiver ou quiser ter ocupação de moço de hotel, hospedaria ou casa de pasto, cozinheiro, copeiro, cocheiro, hortelão, de ama de leite, ama-seca, engomadeira ou costureira em geral, a de qualquer serviço doméstico.

Afim de obtermos um melhor entendimento acerca deste assunto, faz-se necessário analisar alguns conceitos de empregado doméstico no decorrer do tempo.

O artigo 1.216 do Código Civil de 1916 conceituava o trabalhador como “ toda espécie de serviços ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratado mediante retribuição”.

O Decreto-lei nº 3.078, de 27/02/1941, considerava os empregados domésticos como “ todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas”.

Previsto no artigo 1º da Lei Complementar nº 150/2015 que *“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”*.

Já o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) estabelece que “considera-se empregado doméstico aquele maior de 18 anos que presta serviços de natureza contínua (frequente e constante) e de finalidade não-lucrativa à pessoa ou família, no âmbito residencial destas”.

Ao analisarmos estes conceitos, podemos perceber que, ao longo do tempo, diversos foram as definições atribuídas ao empregado doméstico, tanto que, como já explicitado anteriormente, no Brasil Colônia, havia não deve tirar proveito do serviço prestado pelo trabalhador doméstico ou, qualquer outro benefício que seja capaz de gerar lucro no mercado, sob pena de transfigurar o empregado doméstico em empregado celetista, que por sua vez é o regime de trabalho com carteira assinada, regido pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas).

Nesta esteira pretende-se trabalhar com as vantagens que esta lei complementar trouxe para esta classe trabalhista em seus diversos aspectos, que compreende desde a sua contratação, os benefícios que começam a adquirir com este ato, as férias, a sua dispensa e a sua garantia salarial até a próxima relação trabalhista com outro empregador. No decorrer deste trabalho, também será tratado os aspectos mais relevantes deste dispositivo jurídico, objeto deste estudo, e a sua aplicabilidade confrontada com a realidade que a sociedade está vivendo.

2. Surgimento do Trabalho Doméstico no Brasil.

Na época do Brasil Colônia, era normal, a presença de negros e índios na execução de afazeres urbanos e rurais, como a agricultura, artesanatos, pecuária, bem como, os serviços domésticos. Na mesma época, as atividades domésticas eram praticadas não apenas por mulheres, mas também, por homens e crianças negras, prestando serviços ao latifundiário.

Diversas eram as atividades realizadas por eles, sendo desde cozinheiros à mucamas que tomavam conta das crianças, notificavam os senhores dos recados recebidos, acolhiam as visitas e demais atividades designadas aos trabalhadores, que, para serem guardados na residência de seus senhores, estes “renunciavam”

sua vida particular limitada, sendo obstruído a sua vontade de possuir filhos ou de relacionar-se com outras religiões, de estudarem ou interagirem com outros trabalhadores fora da casa em que servia.

Devida a escassez de lutas em busca de melhorias e valorizações pela porção da sociedade, inexistiu normatizações que oportunizassem mudanças a favor destes.

Em tempos atuais, o trabalho doméstico é de suma importância para as famílias, contudo, ainda se predomina a discriminação social, onde em grande fração, a ocupação é elaborada por mulheres pobres e negras, com ínfimo grau de formação escolar e de conhecimento, vivenciando no limite da normatização trabalhista e previdenciária.

Os direitos e garantias empregatícios foram granjeados de maneira morosa, e escassa para o restante dos trabalhadores, tendo em vista que nem todos foram acolhidos a outra parte do proletariado.

Ademais, outro fato bastante influenciador, se refere a idade dos trabalhadores, no qual, é notório perceber que, pessoas com idade mais avançada são as que “encaram” este tipo de labor, diferentemente dos jovens, que cada vez mais se acentua em decorrência de sua recessão.

Consequentemente, com as diversas políticas públicas existentes, tal atividade tende a minorar, pois estas capacitam e habilitam jovens para as mais diversas áreas trabalhistas.

De todas as classes trabalhistas, a do doméstico foi a única que adentrou na época moderna, no qual realizava seu labor, com duração ilimitada, não tendo direito a sequer horas extras, adicionais ou descanso, mesmo diante da ausência de normatização de sua jornada.

Perante a relevância social do trabalho doméstico e da não existência de regulamentação de direitos trabalhistas nestes vínculos, atualmente estes pelejam pelo desenvolvimento do trabalho doméstico. Desta forma, o Brasil caminha igualmente como os países de primeiro mundo, onde os trabalhadores domésticos, são singulares e reconhecidos.

3 . Concepções e distinções de Empregado Doméstico.

Para melhor compreendermos acerca do assunto apresentado, é imprescindível compreender os diversos conceitos de trabalhador doméstico.

Art. 1.216. Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição. (BRASIL,1916).

O Decreto-lei nº 3.078, de 27/02/1941, também trouxe uma denominação que considerava os empregados domésticos como:

Art. 1º São considerados empregados domésticos todos aquele que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas. (BRASIL, 1941)

A Lei 5.859/72, em seu artigo 1º, sopesa:

Art. 1º 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, aplica-se o disposto nesta lei.(BRASIL,1972)

Há também, o conceito estabelecido pelo Ministério do Trabalho (MTE), onde expõe que:

“Considera-se empregado doméstico aquele maior de 18 anos que presta serviços de natureza contínua (frequente, constante) e de finalidade não-lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”. (e-Social,2015)

Outrossim, pacífico é o entendimento teórico a respeito do serviço cuja natureza seja contínua, onde envolvem os esporádicos ou não eventuais.

Em decorrência da exposição dos conceitos acima, podemos extrair o entendimento de que existem dois gêneros que distinguem o empregado doméstico das demais classes: que a atividade seja realizada à família ou pessoa, bem como, o objetivo seja de não lucratividade.

Consequentemente, o serviço necessitará ser constante (periódico) e não lucrativo, inferindo-se sob o entendimento de que o empregador não deve beneficiar-se da ocupação designada ao empregado doméstico, e de nenhuma forma que possa gerar receita ao mercado, pois estará sujeito a conversão do doméstico ao empregado celetista.

4. Legislação Pertinente

Na observância do lapso temporal dos trabalhadores domésticos no âmbito brasileiro, denota-se que tal classe trabalhista não possuía uma normatização própria, desta feita, adotava-se a relação laboral, as regras dos contratos de locação de serviços, que era destinada as demais classes, conforme reza o artigo 1.216 do Código Civil Brasileiro de 1916 :

Artigo 1.216 – Toda espécie de serviços ou trabalho licito, material ou imaterial, pode ser contratado mediante retribuição. (BRASIL,1916)

Em 1923, ocorreu a publicação do Decreto 16.107, que suplantou a normatização de forma específica ao labor dos domésticos, onde designava quais os serviços seriam executados. Com o advento do Decreto-lei nº 3.078, que explanou sobre a prestação de serviços no contexto doméstico por meio de compensação financeira, eram-lhe garantidos poucos direitos, entre os quais, o direito de rescisão contratual do trabalho, após um lapso temporal de 6 (seis) meses, aviso prévio de 8 (oito) dias, na ocorrência de desrespeito a sua honra, integridade salarial, moral, passando a possuir, melhorias de condições no ambiente do trabalho.

Entretanto, com a chegada da Consolidação das Leis Trabalhistas, este decreto não surtiu efeitos pelo fato de seu texto não ter sido integrado a lei supracitada.

Como se não houvesse limite para a discriminação social, eis que sobrevém o Decreto-lei nº 5452/43 que introduziu a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), notadamente em seu art. 7º, alínea “a” que expõe:

Art. 7º - Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, **não se aplicam**: a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.(BRASIL,1943)

Como podemos observar, ao mesmo tempo que em os demais empregados eram privilegiados com legislação específicas, os trabalhadores domésticos continuaram sendo “administrados” pelo Código Civilista de 1916. Somente em 1972, com o surgimento da Lei 5859/1972 no ordenamento jurídico, de maneira sutil,

a classe doméstica obteve alguns direitos regulamentados, como podemos ver através do artigo 1º desta:

Artigo 1º - “ao empregado doméstico assim considerado, aquele que presta serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa, ou à família, no âmbito residencial destas.

Eis que, esta lei concedeu duas regalias comuns aos demais trabalhadores: a) férias anuais; b) vantagens previdenciárias. Em que pese estes direitos aparentarem ser insignificantes, sabe-se que, na ausência de uma norma regulamentadora, tal classe trabalhista conseguir adquirir estas regalias, pode-se considerar como um grande avanço. Pela ausência de informações, as pessoas imaginavam não haver maiores mudanças com a aquisição destes direitos, contudo, estes eram de suma importância, pois, com estes direitos, seria possível “descansar um pouco” da árdua rotina, visitar parentes distantes, bem como, projetar novos méritos e conquistas.

Com o surgimento da Carta Magna Brasileira, tal qual, a Constituição Federal em 1988, um tanto de direitos sociais adquiridos pelas demais classes foram concedidos aos trabalhadores domésticos, como se vê no artigo 7º, *in verbis* :

Art. 7º - “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição sócia.”
Parágrafo único. São assegurados à categoria dos **trabalhadores domésticos** os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.(BRASIL,1988)

4.1 Emenda Constitucional 72/2013 e suas ampliações à Constituição Federal.

Com a PEC (Projeto de Emenda Constitucional) nº 66/2012, antes da publicação da EC 72/2013, os empregados domésticos haviam conquistado ínfimos direitos (originários da Constituição Federal) dos já garantidos a outras classes

trabalhadoras, dentre os quais: a) salário mínimo (IV); b) irredutibilidade salarial (VI); c) décimo terceiro(VIII); d) repouso semanal remunerado(XV); e) férias anuais remuneradas(XVII); f) licença maternidade (XVIII); g) licença paternidade (XIX); h) aviso prévio proporcional (XXI); e i) aposentadoria (XXIV).

Tais direitos eram assegurados aos trabalhadores urbanos e rurais, e portanto dispensados aos empregados domésticos, entretanto, somente através deste projeto de emenda, conhecido como a PEC das Domésticas, foi que conseguiram granjear e ampliar mais benefícios, inseridos nos incisos constantes da Constituição Federal, cuja eficácia é imediata, como: a) garantia do mínimo aos que percebem remuneração variável (inciso VII); b) proteção ao salário na forma da lei (inciso X); c) duração do trabalho não superior a 8h/dia e 44h/semanais (inciso XIII); d) remuneração do trabalho extraordinário \geq 50% da hora normal (inciso XVI); e) redução dos riscos inerentes ao trabalho – normas de SST1 (inciso XXII); f) reconhecimentos de ACT e CCT2 (inciso XXVI) ; g) proibição de diferença de salário por motivo de sexo, idade, cor, estado civil (inciso XXX); h) proibição de discriminação em salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência (inciso XXXI); i) proibição de trabalho noturno, perigoso e insalubre a menores de 18 e de qualquer trabalho a menores de 16 (inciso XXXIII).

Outrora com a publicação da referida EC 72/13, percebíamos que a C.L.T. (Consolidação das leis do Trabalho) não refletia efeitos aos trabalhadores domésticos, notadamente, por determinação do artigo 7º, alínea a da legislação ordinária acima, em consonância da Lei 5859/1972.

Especificamente, a emenda constitucional em tela manifestou aos trabalhadores domésticos diversas vantagens que somente eram conferidas as outras classes laborativas. Entretanto, estas regalias os quais lhe eram conferidas, de modo geral, não possuíam regulamentação na legislação doméstica (Lei 5859/1972), mas coincidia-se com diversos mecanismos da CLT, tais como a remuneração de verbas rescisórias, adicionais noturnos, hora extra, férias entre outros.

Assim sendo, é de se afirmar que torna-se totalmente incontroverso o impedimento de adotar a CLT aos trabalhadores domésticos, obtendo o entendimento de que, com o advento da EC em debate, deveria-se derrogar a eficácia da alínea a, do artigo 7º da CLT.

4.2 Lei Complementar nº 150/2015 e algumas das suas regulamentações.

As mudanças advindas pela inclusão da Lei Complementar nº 150/2015 trouxeram uma grande reforma ao diploma constitucional brasileiro, empregando um novo entendimento jurídico pátrio no que tange a regulamentação do contrato de trabalho doméstico no Brasil.

A coletividade de normas inclusas através da referida legislação, outorgaram novidades e mudanças significativas ao contrato trabalhista dos domésticos, diferenciando dos princípios anteriormente aplicados.

Uma das inovações mais importantes foi a implantação de contrato físicos nas contratações de empregados domésticos, pois sem uma formalização material, o empregador poderia ter objeções na inclusão de cláusulas de suma importância, fato este, que dificultaria o controle da administração dos serviços prestados por este empregado, inclusive no que se refere as horas extras, os intervalos e as cláusulas de descumprimento do contrato de trabalho.

4.2.1 Adicional Noturno.

O adicional noturno foi um dos direitos trazidos pela Emenda Constitucional 72/2013 e que foi regulamentado pela Lei Complementar 150/2015, objeto deste artigo.

Conforme se depreende do inciso IX do artigo 7º da Constituição Federal, “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno”, e o seu parágrafo único determina que este inciso seja utilizado pelos trabalhadores domésticos.

O horário de trabalho noturno do trabalhador doméstico é aquele que compreende o intervalo entre as 22 e 5 horas do dia subsequente. A hora de serviço noturno é ponderada em 52 minutos e 30 segundos, sendo realizado com adicional de, no mínimo 20% sobre a hora diurna. Há também aqueles empregados que laboram em horários combinados, ou seja, tanto no período diurno quanto no noturno, o valor a ser pago pela hora trabalhada será adotado as do período noturno. Tais enunciações podem ser extraídas do artigo 14 da Lei Complementar 150/2015:

Art. 14. Considera-se noturno, para os efeitos desta Lei, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

§ 1º A hora de trabalho noturno terá duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§ 2º A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

§ 3º Em caso de contratação, pelo empregador, de empregado exclusivamente para desempenhar trabalho noturno, o acréscimo será calculado sobre o salário anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

É de notório conhecimento que existem diversos empregados domésticos que labora a partir das 22 horas, sendo estes enfermeiros, babás, entre outros. Certamente, o valor da hora trabalhada será regulado a maior pelo labor noturno em comparação ao diurno. Sendo assim, caso o empregador resolva contratar o empregado para desempenhar suas funções no período noturno, a acessão deverá ser calculado sobre o valor do salário anotado na CTPS, conforme dispõe o §3º do artigo acima citado.

4.2.2 Regime Unificado de pagamento de tributos e contribuições (e-Social)

Segundo ordena o artigo 31 da LC 150/2015, “é instituído o regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico (Simples Doméstico), que deverá ser regulamentado no prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar da data de entrada em vigor desta Lei”.

Foi conservado por esta normativa constitucional, faz referência a obrigatoriedade de assinatura e registro da relação empregatícia na carteira de trabalho e previdência social, em todos os seus aspectos, desde um contrato de experiência ou por tempo determinado, a remuneração, a função a ser exercida, data de ingresso, tal precisão está prevista notadamente no artigo 9º deste regulamento que preceitua:

Art. 9º - A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo empregado ao empregador que o admitir, o qual, terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nele anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e, quando for o caso, os contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º. (BRASIL,2015).

Após as formalidades da contratação, o empregador realizará o cadastro da relação trabalhista no Simples Nacional Trabalhista, este conhecido como *e-Social* (software oficial hospedado na internet). Neste cadastramento, conterão todos os dados contratuais estabelecidos entre as partes e as suas qualificações, com a finalidade de, mensalmente, ao empregador prover o sistema com os informes remuneratórios de seus empregados, emitir as guias de arrecadação do fundo de garantia do tempo de serviço, conhecido como FGTS³ (em virtude do advento da Lei Complementar 150/2015, o recolhimento deste passou a ser obrigatório), as previdenciárias do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e se for o caso, as guias tributárias, como o Imposto de Renda (IR).

Posteriormente a emissão das guias, o empregador deverá efetuar o pagamento em domicílio bancário, emitindo um recibo de pagamento (holerite) devidamente assinado e entregando uma cópia de ambos para o empregado, como forma de registro.

É de se destacar que, o FGTS possui natureza tributária, onde só deve ser exigido do empregador no 1º dia útil do ano subsequente a publicação da normativa, pois este deve respeitar o princípio da anterioridade previsto no artigo 150, inciso III, alínea *b* da Constituição Federal. A sua incidência ocorre sobre o valor da remuneração paga ao trabalhador, de acordo com o artigo 15 da Lei 8.036/90.

Art. 15. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento

³ Depósito bancário vinculado, pecuniário, compulsório, realizado pelo empregador em favor do trabalhador, visando formar uma espécie de poupança para este, que poderá ser sacada nas hipóteses previstas em lei.(MARTINS,2016,p.64)

da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador (...).

A alíquota incidente sobre o salário do empregado será de 8% (oito por cento), devendo o seu depósito ocorrer até o dia 7(sete) de cada mês. E caso não ocorra o pagamento na data aprazada, haverá incidência de juros e multa moratória.

4.2.3 Seguro-Desemprego.

Simultaneamente com o FGTS, a Lei Complementar 150/2015 proporcionou o direito dos empregados doméstico de receberem o seguro-desemprego, direito este trazido pela EC 72/2013 e regulamentado pela normativa deste artigo. Antes desta regulamentação, somente os empregados que possuíam inscrição ativa no FGTS, seriam beneficiados pelo seguro.

O financiamento do seguro-desemprego se dá através de determinação da Constituição Federal, notadamente em seu artigo 239, onde prediz que o programa de integração social (PIS) e o programa de formação de patrimônio do servidor público (PASEP) arcarão com o custeio deste benefício.

Art. 239. A arrecadação decorrente das contribuições para o Programa de Integração Social, criado pela Lei Complementar nº 7, de 7 de setembro de 1970, e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público, criado pela Lei Complementar nº 8, de 3 de dezembro de 1970, passa, a partir da promulgação desta Constituição, a financiar, nos termos que a lei dispuser, o programa do seguro-desemprego e o abono de que trata o § 3º deste artigo.

O seguro-desemprego somente será percebido aos trabalhadores desempregados involuntariamente, ou seja, demitido. Aos trabalhadores que solicitem a sua demissão ou por ventura forem dispensados do seu serviço por justa causa, nas hipóteses do artigo 27 da LC 150/2015, não gozarão do benefício.

O valor da vantagem securitária será de 1(um) salário mínimo, a ser percebido no período máximo de 3(três) meses, de forma contínua ou alternada.

O recebimento contínuo se caracteriza quando o empregado não se reemprega no período de percepção do benefício, no qual receberá as parcelas consecutivamente. Entretanto, o recebimento alternado ocorre quando o trabalhador

consegue se reempregar no período de percepção das parcelas do benefício, entretanto, se este perder o emprego, poderá receber as parcelas residuais.

4.2.4 Salário-Família

O artigo 65 da Lei 8.213/91, antes da instituição da lei complementar em questão, trazia em sua redação a seguinte determinação: “O salário-família será devido, mensalmente, ao segurado empregado, exceto ao 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 (BRASIL,1991).

Neste interim, “o Presidente da República vetou na lei nº 11.324/06 o dispositivo que assegurava o salário-família para o doméstico, pois não gabia fonte de custeio par a instituição do benefício, violando o §5º do artigo 195 da Constituição Federal (MARTINS,2016, p.149).

Entretanto, a Lei Complementar 150/2015 atribuiu uma nova composição ao disposto no artigo 65 da Lei 8.213/91, no qual, concedeu ao empregado doméstico, o direito ao benefício do salário-família.

Fará *jus* ao benefício, o empregado doméstico que possuir descendentes de até 14(quatorze) anos de idade, nos seguintes termos. Aos empregados que percebam até R\$ 725,02, o benefício corresponde ao valor de R\$ 37,18/filho. Aos que recebam entre R\$ 725,02 e R\$ 1.089,72 o benefício será de R\$ 26,20/filho. Conforme determina o artigo 67 da LC150/2015, o empregado deverá apresentar ao seu empregador, a certidão de nascimento da criança.

Os valores relativos ao benefício serão devidamente pagos pelo empregador ao empregado, mensalmente na folha de pagamento, efetuando a compensação dos valores no recolhimento das contribuições. Deve o empregador conservar e manter em fácil acesso, os comprovantes das contribuições pagas, no período de 10(dez) anos, para fins de fiscalização da Previdência Social, nos termos do artigo 68 da LC 150/2015.

4.2.5 Extinção Contratual

O processo de extinção do contrato de trabalho do empregado doméstico (rescisão) também está sujeito a obrigatoriedades, tais como a transmissão escrita do aviso-prévio ao empregado, o regular preenchimento do termo de rescisão do contrato de trabalho (TRCT), os registros rescisórios na carteira de trabalho do

empregado, o adimplemento das verbas oriundas da extinção, (como os pagamentos proporcionais de férias, dias trabalhados, resíduos salariais) e a atualização da situação empregatícia no sistema *e-Social*.

O empregado doméstico também fará *jus* a assistência, desde que possua 1(um) ano de serviço no mesmo empregador, de acordo com o artigo 477,§1º da CLT, onde “é assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa; § 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.(BRASIL,1943)

5. Considerações Finais

As modificações normativas e constitucionais conduzidas através da Emenda Constitucional nº72/2013 e da atual Lei Complementar 150/2015 trouxeram condecorações ao labor doméstico, que há muito tempo se debatia, quanto ao concessão e reconhecimento de seus direitos, que até meados do ano passado, não havia equivalência entre a relevância do labor prestado por esta classe trabalhista, e os efetivos rendimentos e benefícios que lhe eram entregues.

No transcorrer do tempo, podemos perceber que o trabalhador doméstico apresentou diversas dificuldades para que pudesse conseguir parte dos direitos que hoje lhe foram concedidos, notadamente através da Lei 5.859/1972, instituto que regularizou o labor doméstico. Além do mais, com o advento da Constituição Federal em 1988, notamos que houve um progresso relevante, no que se refere aos direitos e garantias granjeados.

Denota-se que, o acatamento dos direitos trabalhistas concedidos aos empregados domésticos pode ser considerado como um fato especial e memorável, pois em que pese as dificuldades superadas por estes para o reconhecimento de sua classe social, estes jamais deixaram de ser trabalhadores.

Há também de se aferir que, por mais compreensíveis que sejam os direitos granjeados pelos domésticos, estes não são. Existem diversos entendimentos e controvérsias dos mais variados direitos, sendo tanto a favor, como contrário ao que

a legislação em vigor retrata. Esta inovação trouxe diversos desagradados aos empregadores que persistiam em manter o empregado na informalidade, entretanto, é preferível se curvar as regras impostas pela norma, do que discutir judicialmente uma situação que, em grande parte dos casos, acaba saindo mais “caro”.

Sendo assim, o empregador terá de analisar criteriosamente os novos mandamentos estabelecidos, preparando antecipadamente o contrato que regerá a relação trabalhista, no qual necessitará regular quais as formas e delimitações dos serviços a serem efetuados durante a validade do labor.

6. Referências Bibliográficas

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em: 02 Nov 2016.

BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 .** *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.* Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 01 Mai 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 Out 2016.

BRASIL. **Lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972.** *Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências.* Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 1972. Disponível em <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm> Acesso em: 04 Out 2016

BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.** *Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico.* Brasília, DF: 1º de junho de 2015. *Diário Oficial da União.* Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm> Acesso em: 01 Set 2016.

BRASIL. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.** *Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências.* Brasília,DF,1990. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8036consol.htm> Acesso em: 12 Nov 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.* Brasília,DF,1991. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm> Acesso em: 05 Nov 2016.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego.** *Trabalho Doméstico.* Publicado em 22

Abr 2016. < <http://www.mtpps.gov.br/mais-informacoes/trabalho-domestico>>. Acesso em 09 Ago 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho – **Curso de Direito do Trabalho** / Mauricio Godinho Delgado – 14^a ed. – São Paulo: LTr,2015.

DELGADO, Mauricio Godinho – **O Novo Manual do Trabalho Doméstico** / Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. – 2.ed. – São Paulo : LTr, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto – **Manual do Empregado Doméstico** / Sérgio Pinto Martins – 13.ed. – São Paulo : Atlas, 2015.

OLIVEIRA, Alexandre Nery de. **A relação de trabalho doméstico segundo a Emenda Constitucional nº 72**. Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3565, 5 abr. 2013 . Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/24004>>. Acesso em 1 Mai 2016.