

**FACULDADE EVANGÉLICA DE RUBIATABA  
CURSO DE DIREITO  
HELOANE ALVES MARQUES XAVIER**

**APLICAÇÃO DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 NA RELAÇÃO DE  
EMPREGO DOMÉSTICO, DESDE A SUA PROMULGAÇÃO ATÉ JUNHO/2017, NA  
CIDADE DE RUBIATABA/GO**

**RUBIATABA/GO  
2017**



**HELOANE ALVES MARQUES XAVIER**

**APLICAÇÃO DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 NA RELAÇÃO DE  
EMPREGO DOMÉSTICO, DESDE A SUA PROMULGAÇÃO ATÉ JUNHO/2017, NA  
CIDADE DE RUBIATABA/GO**

Monografia apresentada como requisito parcial  
à conclusão do curso de Direito da Faculdade  
Evangélica de Rubiataba, sob orientação da  
professora especialista Marilda Ferreira  
Machado Leal.

**RUBIATABA/GO  
2017**

**HELOANE ALVES MARQUES XAVIER**

**APLICAÇÃO DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 NA RELAÇÃO DE  
EMPREGO DOMÉSTICO, DESDE A SUA PROMULGAÇÃO ATÉ JUNHO/2017, NA  
CIDADE DE RUBIATABA/GO**

Monografia apresentada como requisito parcial à conclusão do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Rubiataba, sob orientação da professora especialista Marilda Ferreira Machado Leal.

**MONOGRAFIA APROVADA PELA BANCA EXAMINADORA EM 17/ 07/ 2017**

**Especialista Marilda Ferreira Machado Leal.  
Orientadora  
Professora da Faculdade Evangélica de Rubiataba**

**Mestre Rogério Gonçalves Lima  
Examinador  
Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba**

**Mestra Gloriete Marques Alves Hilário  
Examinadora  
Professora da Faculdade Evangélica de Rubiataba**

Dedico ao meu esposo Sonair Vieira Xavier, ao meu filho Lucas Miguel Marques Xavier e aos meus pais Tereza Alves Marques Xavier e Leon Marques Pitaluga.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, Único Digno de louvor e adoração, responsável por me ajudar a percorrer este caminho que não foi fácil e abençoar minha vida, com sabedoria; sem Ele nada seria possível.

Sou muito grata à minha família por todo suporte, educação e incentivo. Por sempre acreditarem que é possível. Agradeço pela compreensão pelos momentos que deixamos de estarmos juntos em função deste trabalho e da graduação. Especialmente ao meu esposo que me ajudou a manter-me forte com este trabalho e a gravidez ao mesmo tempo.

Agradeço à minha orientadora, professora Marilda Ferreira Machado Leal, por sua atenção, paciência, tempo dedicado, por seus conselhos e direcionamentos indispensáveis à confecção deste trabalho, responsável por esta conclusão tão importante em minha vida.

Sou grata aos demais professores desta Universidade, que contribuíram para minha formação.

Agradeço também aos demais colegas de graduação pela cordial convivência e troca de conhecimentos durante todos esses anos de faculdade, ao meu estimado grupo de trabalhos que criamos desde o primeiro dia de aula e que formamos uma grande amizade.

## RESUMO

O presente trabalho pretendeu examinar o estudo da legislação anterior a Lei Complementar nº 150/2015 através de breves abordagens do empregado doméstico no Brasil, definição e requisitos que configuram o empregado e empregador doméstico, elencando os direitos e garantias anteriores à referida Lei até os dias atuais. Análise da Lei Complementar nº 150/2015 e suas especificidades, abordando o atual sistema do Simples Doméstico que coloca em prática os direitos trabalhistas. O objeto do presente estudo visa, portanto, demonstrar com a pesquisa de campo no município de Rubiataba-GO a relação entre empregado e empregador, seus conhecimentos sobre os novos direitos, pontos positivos e negativos, enfatizando as dificuldades encontradas pelo empregador doméstico após a promulgação da Lei Complementar nº 150/2015, verificando sua aplicabilidade e eficácia na relação empregatícia.

**Palavras-chave:** Empregado doméstico; Lei Complementar nº 150/2015.

## ABSTRACT

The present monograph pretends to examine the study of legislation previous to the complementary law 150/2015 through of brief approaches of the domestic worker in Brazil, definition and requirements that define the domestic employee and employer, specifying the rights and guarantees previous to the referred law until the current days. Analysis of complementary law 150/2015 and its specificities, addressing the current system of the domestic simple that put in practice the labor law. The objective of the present study is, therefore, to demonstrate with the filed research in the city of Rubiataba-Go the relation between employee and employer, their knowledge about the new rights, negatives and positives points, emphasizing the difficulties encountered by domestic worker after the promulgation of the complementary law 150/2015, verifying its applicability and efficacy in the employment relation.

**Keywords:** Complementary Law 150/2015; Domestic Worker; Domestic Employer.

Traduzido por Marise de Melo Lemes, graduada em Letras Modernas.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

CRFB/1988 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

OIT - Organização Internacional do Trabalho

LC – Lei Complementar

NLTD – Nova Lei do Trabalho Doméstico

EC – Emenda Constitucional

PEC – Proposta de Emenda Constitucional

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

Codefat - Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador

## LISTA DE SÍMBOLOS

§ - Parágrafo

§§ - Parágrafos

% - Porcentagem

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	11
2. RELAÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICO: DISPOSITIVOS LEGAIS E CONCEITOS .....	14
2.1 NOÇÕES SOBRE O EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL.....	14
2.2 DEFINIÇÃO DE EMPREGADO DOMÉSTICO.....	17
2.2.1 REQUISITOS PARA A IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO ....	20
2.2.2 REQUISITOS PARA IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR DOMÉSTICO ....	23
3 LEI COMPLEMENTAR N.150/2015 E SUAS ESPECIFICIDADES.....	25
3.1 O SIMPLES DOMÉSTICO.....	33
4 A APLICABILIDADE DA LEI N.150/2015 NO MUNICÍPIO DE RUBIATABA E OS REFLEXOS DO PROGRAMA E-SOCIAL PARA OS EMPREGADORES DOMÉSTICOS .....	36
4.1 RELAÇÃO DE EMPREGO ENTRE EMPREGADOR E EMPREGADO DOMÉSTICO COM BASE EM DADOS DA PESQUISA EM RUBIATABA-GO ENTRE OS DIAS 19/06/2017 À 23/06/2017.....	36
4.2 REFLEXOS DO PROGRAMA E-SOCIAL.....	39
4.3 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	40
4.4 APONTAMENTOS SOBRE A EFICÁCIA E APLICABILIDADE DA LEI N.150/2015 NO MUNICÍPIO DE RUBIATABA.....	41
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	42



## 1. INTRODUÇÃO

Dentre as classes empregatícias, a classe dos empregados domésticos sempre foi desvalorizada na sociedade, por não possuir um sistema jurídico de normas que lhes proporcionasse condições de igualdade às demais classes trabalhistas, por possuir origem a partir da escravidão, sendo que mesmo após a abolição da escravatura, muitos dos escravos recém-libertos permaneceram trabalhando nos lares, exercendo as mesmas funções desempenhadas anteriormente, vivendo em condições semelhantes às do período precedente à abolição.

No entanto, esses trabalhadores permaneceram por longo período de tempo sem possuir qualquer legislação que assegurasse seus direitos trabalhistas básicos. Até que em 1972 surgiu o primeiro diploma legal a disciplinar tal assunto: a Lei n. 5.859, em 1988, com a promulgação da Constituição Federal, resguardou-se vasto leque de direitos aos domésticos, conforme previsão do seu artigo 7º, parágrafo único. Recentemente, veio a Emenda Constitucional n. 72 de 2013, a qual alterou o parágrafo único do artigo 7º da CF/88, e deu origem à Lei Complementar n. 150 de 2015, que será estudado a seguir no presente trabalho monográfico.

O presente trabalho de conclusão de curso tem como objetivo geral, analisar a Lei Complementar 150/2015 e sua aplicabilidade no município de Rubiataba desde sua promulgação, também conhecida como Nova Lei do Trabalho Doméstico (NLTD), até o mês de junho do ano de 2017, período de conclusão do referido trabalho. Além da análise integral da Lei, serão estudadas as implicações advindas de suas alterações no âmbito empregatício doméstico.

A problemática que traz este trabalho é se a Lei Complementar n. 150/2015 é eficaz na tutela dos direitos dos empregados e empregadores domésticos do Município de Rubiataba desde sua promulgação até junho de 2017.

O trabalho foi dividido em três capítulos, no primeiro, irá demonstrar os dispositivos legais anteriores a Lei Complementar 150/2015 que trata do empregado e empregador doméstico, compreendendo o histórico e a origem do vínculo empregatício doméstico no Brasil. Também será explorado o conceito da relação em análise juntamente de seus requisitos atuais considerando as alterações trazidas

pela Lei Complementar nº. 150/2015, os aspectos peculiares para a classificação do tomador dos serviços como empregador doméstico, além de outras disposições peculiares sobre a mencionada relação. Serão bordados os elementos necessários para a configuração do vínculo empregatício doméstico, como a continuidade, a subordinação, a onerosidade, a pessoalidade, a idade mínima para condição de empregado doméstico, a finalidade não lucrativa no âmbito residencial.

No segundo capítulo, será estudada a Lei 150/2015 e suas especificidades empregatícias doméstica no Brasil, serão demonstrados os diversos diplomas legais até os dias atuais, mostrando as principais alterações no âmbito jus trabalhistas, como também os direitos e deveres da empregada doméstica; analisar os direitos assegurados aos empregados domésticos através da Lei Complementar n. 150/2015, definindo as fases desde a origem do trabalho doméstico até a evolução dos seus direitos nos dias atuais, ressaltando a busca pela igualdade com as demais categorias de empregados. Abordando também qual a finalidade do Programa Simples Doméstico, sua regulamentação e funcionamento. Por fim, no último capítulo, verificar-se-á a aplicabilidade da Lei 150/2015 no Município de Rubiataba e os reflexos do Programa e-social para os empregadores domésticos.

O método científico de abordagem utilizado neste trabalho foi o dedutivo. Realizou-se ainda pesquisa bibliográfica em doutrinas, leis, dissertações e teses, e mesmo através de conteúdo eletrônico, fornecido atualmente através da rede informatizada de computadores.

No desenvolver do trabalho utilizou-se o método histórico o qual consiste em comparar o objeto atual com seus elementos característicos históricos ou com seus precursores. Dessa forma, o objeto é investigado sob a perspectiva histórica, comparando-se seu estado anterior com a atualidade. A utilização desse método contribuiu para demonstrar os direitos e garantias resguardados aos empregados domésticos antes e após a promulgação da Lei Complementar nº 150/2015. E, também o método de pesquisa com alguns empregadores e empregadas do município de Rubiataba para verificar a eficácia da Lei Complementar n. 150/2015, com reflexos no simples doméstico.

A justificativa maior para o desenvolvimento deste trabalho é a de contribuir através da pesquisa sobre a eficácia na tutela dos direitos dos empregados e empregadores domésticos, abrangendo o município de Rubiataba após a promulgação da Lei Complementar n. 150/2015 até os dias atuais, no

aspecto de conscientização dos direitos para ambos. Aprofundar os conhecimentos da proponente no ramo do direito trabalhista, pretendendo-se que a realização da pesquisa resulte no desenvolvimento profissional.

E por fim pode concluir a necessidade de realmente estar sendo eficaz a referida Lei no Município de Rubiataba, bem como fazer valer os direitos trabalhistas para ambas as partes.

## **2. RELAÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICO: DISPOSITIVOS LEGAIS E CONCEITOS**

O objetivo do presente estudo é demonstrar os dispositivos legais que trataram do trabalho doméstico no Brasil, elencando suas características à luz das relações entre o empregado e o empregador e como as relações de trabalho chegaram à legislação atual. Demonstraremos ainda, quais são os requisitos necessários para a existência da relação empregatícia doméstica, de acordo com a legislação anterior a Lei complementar, demonstrando os aspectos relevantes através da evolução. Serão analisados de forma detalhada os direitos assegurados aos empregados domésticos através da Lei Complementar n. 150/2015, demonstrando-se a trajetória histórica da categoria de trabalhadores domésticos, que vai desde a origem do trabalho doméstico até a evolução dos seus direitos nos dias atuais, delineando de forma cronológica as conquistas adquiridas até a publicação da nova lei.

### **2.1 NOÇÕES SOBRE O EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL**

É dos escravos que se origina o trabalho doméstico no Brasil, quando foram trazidas pessoas da África para exercerem tarefas no âmbito doméstico. Foram transportadas principalmente mulheres para cozinhar e servir como criadas (BENTIVOGLIO; FREITAS, 2014, p. 221). Nesta época, também não se falava em dignidade da pessoa humana e não existiam direitos e garantias constitucionais, limitando-se apenas o trabalho forçado sem expectativas de melhorias.

A Lei Áurea de 1888 foi editada para a libertação dos escravos (Lei Imperial n. 3.353), os ex-escravos começaram a ter direitos e deveres como cidadãos comuns, adquiriram direito a remuneração pelo seu trabalho, passando aqueles que trabalhavam em casas de família a serem denominados empregados domésticos.

Portanto, apesar da ocorrência da abolição da escravidão, os empregados domésticos continuaram a ser uma classe desvalorizada na sociedade pelo fato de não possuir um sistema jurídico de normas que lhes proporcionassem condições de

igualdade às demais classes trabalhistas, e por ter sua origem a partir da escravidão, mesmo após a libertação dos escravos eles permaneceram trabalhando nos lares, exercendo as mesmas funções desempenhadas anteriormente, residindo em condições semelhantes nos locais de trabalho.

Em 1916, o Código Civil estabeleceu que os contratos trabalhistas ligados à locação de serviços dos empregados, inclusive domésticos e, em 30 de julho de 1923, foi aprovado o Decreto n. 16.107, que regulamentou a locação desses serviços e trouxe dispositivos que visavam atender às necessidades e interesses desses trabalhadores. Em 27 de fevereiro de 1941, o Decreto-Lei nº. 3.078 definiu de forma simples os trabalhadores domésticos e disciplinou a locação dos seus serviços. Após 02 (dois) anos, em 1943, com o Decreto-Lei n. 5.452, surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Nessa toada, Delgado (2016, p. 404) diz que:

A CLT excluiu, expressamente, os empregados domésticos do âmbito de suas normas protetivas (art. 7º, 'a'). A categoria permaneceu, assim, por extenso período, em constrangedor limbo jurídico, sem direito sequer a salário mínimo e reconhecimento previdenciário do tempo de serviço.

Após a edição da Lei n. 5.859 de 1972, foi definido o empregado doméstico no art. 1º da citada lei como aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas. De acordo com Fraga (2010, p. 22):

A Lei nº. 5.859/72 definiu que “empregado doméstico é aquele que presta serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas” (art. 1º). É preciso frisar três aspectos distintivos dessa profissão conforme apontados pela lei: 1º) a expressão natureza contínua, ou seja, o que caracteriza o empregado doméstico é a continuidade do seu trabalho em uma mesma residência, o que vai diferenciá-lo do diarista; 2º) a questão da finalidade não lucrativa, de forma que, segundo exemplo trazido por Fonseca (2005: 37), o caseiro de um sítio não pode ser considerado empregado doméstico quando nele se produz renda; 3º) o trabalho tem que ser realizado no âmbito residencial, familiar, de forma que um trabalhador que faz a limpeza de edifícios, mesmo residenciais, não se enquadra nessa categoria profissional.

Contudo, foi através da Constituição Federal de 1988 que os empregados domésticos obtiveram novos direitos previstos em alguns incisos do art. 7º do mencionado diploma legal, tais como: salário mínimo (IV), irredutibilidade de salário (VI), 13º salário com base na remuneração integral (VIII), repouso semanal

remunerado (XV), férias anuais remuneradas com um terço a mais (XVII), licença maternidade (XVIII), licença paternidade (XIX), aviso prévio (XXI), aposentadoria por idade, tempo de contribuição e invalidez (XXIV). No mesmo sentido, Fraga (2010, p. 24) diz que:

A Constituição de 1988 previu os seguintes direitos aos empregados domésticos: a) salário mínimo; b) irredutibilidade do salário, salvo negociação; c) décimo terceiro salário; d) repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; e) gozo de férias remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; f) licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias; g) licença-paternidade; h) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias; i) aposentadoria; j) integração à previdência social.

Com a entrada em vigor da Lei Complementar n. 150/2015, também denominada PEC das Domésticas, houve a inclusão de outros direitos aos empregados domésticos brasileiros previstos no art. 7º da CF/88, sendo atualmente estes:

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

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

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

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

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

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; [...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; [...]

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

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

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

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei; [...]

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

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; [...]

XXIV - aposentadoria; [...]

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; [...]

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; [...]

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).

Vislumbra-se, portanto, que a Lei Complementar n. 150/2015 tem importância singular ao empregado doméstico, uma vez que, além de assegurar os direitos anteriormente pela EC 72/2013, trouxe outros direitos até então negligenciados ao trabalho doméstico pelo legislador pátrio, como FGTS e previdência social, além de instituir o simples doméstico.

## 2.2 DEFINIÇÃO DE EMPREGADO DOMÉSTICO

A Para definir o termo doméstico, Martins (2009, p. 06) diz que ele deriva do “latim *domesticus*, da casa, da família, *domus*, lar. Lar é a parte da cozinha onde se acende o fogo, mas em sentido amplo compreende qualquer habitação. O doméstico será qualquer pessoa que trabalha para a família, na habitação desta”.

Em verdade, o conceito jurídico de empregado doméstico no Brasil vem se modificando com o passar do tempo, destacam-se: o art. 7º, alínea “a”, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Decreto-Lei n. 5.452/1943 – que afirma serem trabalhadores domésticos os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, e o art. 1º da Lei n. 5.859/1972 que diz ser empregado doméstico aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas.

Com a promulgação da Lei Complementar (LC) n. 150/2015 (também chamada de Nova Lei do Trabalho Doméstico – NLTD), que a propósito revogou a Lei n. 5.859/1972, trouxe nova definição jurídica em seu art. 1º, considerando como empregado doméstico aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada,

onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 02 (dois) dias por semana. Ademais, no parágrafo único do aludido dispositivo legal consta uma vedação que pode ser entendida como um elemento do conceito em estudo.

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Parágrafo único: É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº. 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº. 6.481, de 12 de junho de 2008. (BRASIL, 2015).

Interessante notar ainda, que o empregado pode exercer várias funções, de acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), tais como: cozinheira, cuidador de crianças, dama de companhia, empregada doméstica (nos serviços gerais), enfermeira, faxineira, garçom, governanta, jardineiro, lavadeira, marinheiro, moço de convés, mordomo, motorista, passadeira, piloto, vigia. No mesmo sentido, colhem-se os seguintes julgados:

[...] Os trabalhadores a que a Lei se refere são aqueles que exercem atividade profissional na residência do devedor, incluídos nessa categoria os considerados empregados domésticos - empregados mensalistas, governantas, copeiros, mordomos, cozinheiros, jardineiros e mesmo faxineiras diaristas se caracterizado o vínculo empregatício, bem como os motoristas particulares dos membros da família. Não se enquadram nessa categoria pessoas que, embora realizem atividade profissional na residência do devedor, não são seus empregados, exercendo trabalho autônomo ou vinculado a empregador. Nesse contexto estão os pedreiros, pintores, marceneiros, eletricitas, encanadores, e outros profissionais que trabalham no âmbito da residência apenas em caráter eventual. Também não estão abrangidos pela exceção do inc. I, os empregados dos condomínios residenciais - entre os quais, porteiros, zeladores, manobristas - por não trabalharem propriamente no âmbito das residências, e, principalmente, porque são contratados pelo próprio condomínio, representado pelo síndico ou por empresas administradoras." (Comentários de Rita de Cássia Corrêa de Vasconcelos em artigo de revista intitulado "A impenhorabilidade do Bem de Família e as novas entidades familiares). (TRF-3 - AC: 00276676820074039999 SP, Relator: JUÍZA CONVOCADA LOUISE FILGUEIRAS, Data de Julgamento: 13/03/2017, QUINTA TURMA, Data de Publicação: e-DJF3 Judicial 1 DATA:22/03/2017).

Disponível

em:

<http://www.direitonet.com.br/jurisprudencia/exibir/91659/STJ-REsp-644733-SC-RECURSO-ESPECIAL-2004-0028948-0>.

[...] Para o reconhecimento da relação de emprego doméstico é imprescindível o preenchimento dos requisitos previstos pelo art. 1º da Lei

Complementar 150/2015, quais sejam, a continuidade, a onerosidade, a pessoalidade, a subordinação, e o labor por mais de 2 dias por semana. A Súmula 19 deste Regional restou cancelada após a edição da Lei Complementar 150/2015, de modo que embora a empregada tivesse laborado para os réus na vigência daquele entendimento jurisprudencial, deixou de assim prevalecer ante a nova lei, que deve ser aplicada no momento do julgamento da lide. (TRT-1 - RO: 00112746120155010040, Relator: RAQUEL DE OLIVEIRA MACIEL, Data de Julgamento: 23/01/2017, Terceira Turma, Data de Publicação: 30/01/2017).

Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/424645979/recurso-ordinario-ro-112746120155010040/inteiro-teor-424646070?ref=juris-tabs>.

[...] Empregado doméstico é a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. [...]. (TST, 4ª. T., RR 1132-47.2011.5.01.0069, Relatora: Ministra Maria de Assis Calsing. Data de Publicação: 24 abr. 2015).

Concernente à continuidade, para distinguir situações nas quais o trabalho doméstico é prestado com ou sem vínculo, leva-se em conta, a princípio, o número de dias trabalhados por semana. Assim, *a priori*, se há trabalho em até 02 (dois) dias, não há vínculo empregatício, ao passo que o trabalho em 03 (três) dias por semana já caracteriza a continuidade, de modo que, presentes os demais elementos, há vínculo de emprego doméstico. Do mesmo modo é o entendimento jurisprudencial. Veja-se:

[...] Demonstrada à prestação de serviços em dois dias por semana, na atividade de diarista, não resta caracterizada a continuidade na prestação de serviços a autorizar o reconhecimento do vínculo jurídico de emprego na função de Empregada Doméstica. Inteligência do art. 1º da Lei 5.859/72. Sentença de improcedência mantida. (TRT-4 - RO: 00200816720155040305, Data de Julgamento: 24/06/2016, 1ª Turma). Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/430483749/recurso-ordinario-ro-200816720155040305/inteiro-teor-430483758>.

[...] Caracteriza-se como diarista, e não como empregado doméstico, o trabalhador que presta serviços à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por até dois dias na semana, porquanto ausente o requisito da continuidade, já previsto na revogada Lei 5.859/72 e agora expressamente delimitado na Lei Complementar 150/2014, que dispôs sobre o contrato de trabalho doméstico. Incontroverso, no caso, que a prestação de serviços ocorrida apenas uma vez por semana, não há vínculo de emprego de natureza empregatícia. Sentença mantida. (TRT-9 - RO: 02811201512109000 PR 02811-2015-121-09-00-0, Relator: SUELI GIL EL RAFIHI, Data de Julgamento: 26/10/2016, 6A. TURMA, Data de Publicação: DEJT em 18-11-2016).

Disponível em: <https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/406556591/recurso-ordinario-ro-2811201512109000-pr-02811-2015-121-09-00-0>.

[...] Nos termos do art. 1º da Lei 5859/72, aplicável ao caso concreto, porquanto a prestação de serviços deu-se em período no qual ainda vigorava a aludida lei, a caracterização do vínculo de emprego doméstico exige a continuidade na prestação de serviços, requisito que não se evidencia no caso da diarista que trabalha na residência por apenas dois ou três dias da semana. Desse modo, consignado pelo Tribunal Regional o trabalho da Autora como diarista em três dias da semana, inviável o reconhecimento da relação de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e não provido. (TST - RR: 5998020115230003, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 03/08/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/08/2016). Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/370412260/recurso-de-revista-rr-5998020115230003/inteiro-teor-370412302>.

Entretanto, para que a relação empregatícia seja considerada doméstica, é necessária a caracterização de alguns pressupostos jurídicos, os quais serão tratados no tópico a seguir.

### **2.2.1 REQUISITOS PARA A IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO**

Para explicar a identificação do Empregado Doméstico, merece destaque a classificação de alguns doutrinadores, alicerçada no art. 1º da Lei Complementar n. 150/2015. Isto porque alguns dos requisitos que serão elencados neste estudo são comuns aos empregados urbanos e rurais, entretanto, o objetivo deste trabalho é mostra-los na esfera da relação empregatícia doméstica.

Para Barros (2011, p. 207), o empregado doméstico “pode ser conceituado como a pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica”. Logo, tem-se como requisitos a continuidade, a subordinação, onerosidade, pessoalidade, idade mínima de 18 (dezoito) anos de fins não lucrativos.

A respeito da continuidade, Martins (2011, p. 149) diz que tanto pela Lei n. 5.859/72 quanto pela Lei Complementar n. 150/2015, deve ser interpretada como “não episódica, não eventual, não interrompida, seguida, sucessiva”. Dessa forma, a Lei Complementar n. 150/2015 e a Lei n. 5.859/72 traz o termo contínuo, estabelecendo um critério temporal de que mais de 02 (dois) dias trabalhados por semana caracteriza o vínculo contínuo do empregado doméstico, consoante pontuado acima, de modo que empregado e diarista se distinguem nesse sentido.

A subordinação, a seu turno, caracteriza-se como o liame distintivo da relação de emprego em face das modalidades mais verticalizantes de submetimento

que foram características de relações sociais dominantes em outras épocas (servidão e escravidão, particularmente). Também na relação empregatícia, a subordinação deve ser compreendida, evidentemente, sob uma ótica objetiva e não subjetiva. Aliás, esse requisito é de suma importância para a identificação do empregado doméstico, pois através da mesma que o empregado se encontra em relação ao empregador para executar as suas ordens.

Dessa forma, é necessário que o empregador doméstico saiba como direcionar o empregado em suas atividades, pois assim caracteriza o vínculo empregatício. Na mesma esteira segue Leite (2015, p. 37) ao dispor que, em razão da “subordinação jurídica o serviço não deve ser prestado de forma autônoma, ou seja, sem direção do empregador às atividades desenvolvidas pelo trabalhador, sem controle de horário”. Sobre o tema, Souza Júnior (2015, p. 69) explica que:

Os empregadores é que devem definir a rotina a seu critério, determinando de forma próxima ou remotamente o que deve ser feito pelo doméstico, quais atividades a serem desempenhadas, pois do contrário, se o empregado tiver liberdade para escolher a ordem, as tarefas, o dia e o horário para seu trabalho, estar-se-ia diante de uma relação de trabalho eventual ou autônoma por ausência do pressuposto da subordinação.

Tratando-se da onerosidade, tem-se o valor percebido pelo empregado doméstico acerca do serviço prestado, consoante ensina Delgado (2016, p. 398):

Por onerosidade compreende-se a circunstância de os trabalhos prestados desenvolverem-se visando – sob a ótica do prestador – uma contraprestação econômico-financeira, consubstanciada nas verbas salariais. Ressalta também que cabe perceber, assim, a existência (ou não) de intenção onerosa empregatícia no que tange à prestação de serviços, ainda que, do ponto de vista objetivo, não se tenha verificado pagamento de parcelas remuneratórias ao prestador de serviços.

A propósito, a onerosidade é um dos requisitos que o empregado doméstico recebe, ou seja, a remuneração, em contrapartida pelos serviços prestados ao empregador durante o contrato de trabalho e na ocorrência dos períodos de interrupção, como, por exemplo, o descanso semanal remunerado (DSR) e as férias. Ainda a respeito da onerosidade, cita-se Delgado (2016, p. 307):

Por ser contrato de trabalho bilateral, as duas partes possuem obrigações e ao concordarem com as prestações economicamente pactuadas, não poderia deixar de ser oneroso por envolver um conjunto de vontades dos

contratantes, de um lado o trabalhador que presta seus serviços do outro o empregador que o remunera para tanto.

Por sua vez, a personalidade trata-se de um elemento que está presente nos contratos de trabalho de empregados urbanos e rurais, e também para o empregado doméstico, visto que o empregador contrata uma pessoa específica para a prestação de serviços. De acordo com Delgado (2016, p. 397), personalidade é “a circunstância de ser a prestação de trabalho infungível no que tange a figura do trabalhador”. Não pode então o empregado ser substituído de forma constante por outra pessoa, mesmo que seja membro da sua família.

Quanto à idade mínima de 18 (dezoito) anos, o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE (2016) considera empregado como o indivíduo com 18 (dezoito) anos de idade acima, que trabalha de forma contínua, não lucrativa à pessoa ou à família no domicílio destas.

Quanto à atividade não lucrativa, Russomano (1991, p. 84) afirma que toda e qualquer “atividade que crie bens e serviços é econômica. Nesse sentido próprio, o empregado doméstico presta serviços de natureza econômica, embora não lucrativos”. Os tribunais superiores também caminham no mesmo sentido. Confirmam-se as ementas que seguem:

[...] A revogada lei do doméstico (Lei no 5.859/72, art. 1º), vigente à época da relação, preferiu a expressão ‘natureza contínua’ no lugar da utilizada pela CLT (art. 3º) ‘natureza não eventual’. Foi proposital a distinção, porque o conceito de trabalho não eventual previsto na CLT (art. 3º, da CLT) relaciona-se com a atividade empresarial, com seus fins e necessidades de funcionamento e o empregador doméstico não explora atividade econômica lucrativa, não é empresa. Segundo a doutrina e a jurisprudência majoritárias, a repetição dos trabalhos domésticos deve ser analisada por semana, desprezando o tempo de duração do contrato, de forma que o trabalhador doméstico execute seus serviços três ou mais dias na semana, por mais de quatro horas por dia, por período não inferior a 30 dias, que não foi o caso dos autos. (TRT-1 - RO: 00120695520155010432, Relator: VOLIA BOMFIM CASSAR, Data de Julgamento: 07/12/2016, Segunda Turma, Data de Publicação: 15/02/2017).

Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/431320000/recurso-ordinario-em-procedimento-sumarissimo-ro-120695520155010432?ref=juris-tabs>.

[...] A lei do doméstico (Lei no 5.859/72, art. 1º, lei vigente na época do contrato) preferiu a expressão ‘natureza contínua’ no lugar da utilizada pela CLT (art. 3º) ‘natureza não eventual’. Foi proposital a distinção, porque o conceito de trabalho não eventual previsto na CLT (art. 3º, da CLT) relaciona-se com a atividade empresarial, com seus fins e necessidades de funcionamento e o empregador doméstico não explora atividade econômica lucrativa, não é empresa. Ao negar o vínculo, mas não a prestação de serviços, os reclamados atraíram para si o ônus de comprovar que a autora

laborava menos do que 4 vezes na semana. (TRT-1 - RO: 00110383020145010013 RJ, Data de Julgamento: 24/08/2016, Segunda Turma, Data de Publicação: 06/09/2016).  
Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/382671988/recurso-ordinario-ro-110383020145010013-rj>.

Destarte, percebe-se que o trabalho doméstico é exercido por pessoal natural (física), com subordinação, onerosidade e pessoalidade ao empregador doméstico, que como será salientado no tópico seguinte, também possui características nessa relação empregatícia.

### **2.2.2 REQUISITOS PARA IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR DOMÉSTICO**

Tem-se por empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço, consoante expõe o art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho. Tal conceito pode ser aplicado analogicamente ao empregador doméstico, haja vista que na relação empregatícia há, principalmente, subordinação, onerosidade e pessoalidade.

Como nos contratos de trabalho regidos pela CLT, pode o empregador doméstico admitir, assalarias, dirigir, direcionar, organizar, fiscalizar e disciplinar o labor desempenhado pelo trabalhador doméstico. No entanto vale ressaltar que o empregador Doméstico é pessoa física e nunca será uma empresa, os serviços prestados pelo empregado doméstico são no âmbito residencial, cuja finalidade não é lucrativa à pessoa ou à família, no caso de pessoa jurídica há atividades de finalidade lucrativa.

Nas hipóteses de infrações praticadas pelo empregado doméstico no desempenho de seu serviço, pode o empregador impor algumas punições, como advertência, suspensão e demissão por justa causa, cuja esta última encontra-se o rol de situações que ensejam sua aplicação no art. 27 da Lei Complementar n. 150/2015. Veja-se:

Art. 27. Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei:  
I - submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado;  
II - prática de ato de improbidade;  
III - incontinência de conduta ou mau procedimento;

- IV - condenação criminal do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- V - desídia no desempenho das respectivas funções;
- VI - embriaguez habitual ou em serviço;
- VII - (VETADO);
- VIII - ato de indisciplina ou de insubordinação;
- IX - abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 (trinta) dias corridos;
- X - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas em serviço contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- XI - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador doméstico ou sua família, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- XII - prática constante de jogos de azar. (BRASIL, 2015).

Vale mencionar, ainda, que existem empregadores por equiparação, que são aqueles que possuem ou não personalidade jurídica, podendo ser a empresa, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas e as instituições sem fins lucrativos.

Em suma, pode-se dizer que o empregado doméstico é pessoa física maior de 18 (dezoito) anos de idade que presta serviço de maneira contínua, pessoal, subordinada, mediante remuneração e sem fins lucrativos a outra pessoa denominada empregador, constituindo, presentes os citados requisitos, a relação empregatícia doméstica entre ambos.

Definida a relação empregatícia doméstica e a história legislativa do empregado doméstico no Brasil, o próximo capítulo abordará o estudo da Lei Complementar 150/2015 e suas especificidades, oportunidade também que será discorrido a respeito do Simples Doméstico.

### 3 LEI COMPLEMENTAR N.150/2015 E SUAS ESPECIFICIDADES

De acordo com o art. 1º da Lei Complementar n. 150/2015, empregado doméstico é o trabalhador 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 02 (dois) dias por semana.

No mesmo passo do texto constitucional, a referida Lei vedou a contratação de menor de 18 (dezoito) anos de idade para desempenho de trabalho doméstico; de acordo com a Convenção 182/1999 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto 6.481/2008.

A respeito da duração do horário de trabalho desempenhado pelo empregado doméstico, dispõe o art. 2º da Lei Complementar n. 150/2015 que não excederá 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais; sendo que a hora-extra, trabalhada seja paga em no mínimo no valor de 50% (cinquenta por cento) superior ao da hora normal.

Acerca do salário-hora normal, o empregado mensalista receberá dividindo o salário mensal por 220 (duzentas e vinte) horas, salvo se o contrato estipular jornada mensal inferior que resulte em divisor diverso. Já o salário-dia normal, será dividido por 30 (trinta) e servirá de base para pagamento do repouso remunerado e dos feriados trabalhados, podendo ser estes dispensados quando houver regime de compensação de horas instituído mediante acordo escrito. Assim, o art. 2º, § 5º da Lei Complementar n. 150/2015 determina que o regime de compensação:

- I - será devido o pagamento, como horas extraordinárias, na forma do § 1º, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho;
- II - das 40 (quarenta) horas referidas no inciso I, poderão ser deduzidas, sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado, durante o mês;
- III - o saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais de que trata o inciso I, com a dedução prevista no inciso II, quando for o caso, será compensado no período máximo de 01 (um) ano.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o empregado doméstico terá direito

a pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão, devendo o trabalho não compensado prestado em domingos e feriados ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal. Sobre as horas extraordinárias, Delgado (2015, p. 989) diz que:

Jornada extraordinária é o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em regra jurídica ou por cláusula contratual. É a jornada cumprida em extrapolação à jornada padrão aplicável à relação empregatícia concreta.

Quanto à compensação de horas, Santos (2015, p. 48), salienta que: “[...] basta um mero acordo escrito entre empregador e obreiro para que se possibilite a compensação de horas, sem a necessidade das demais formalidades exigidas aos outros empregados celetistas, previstas no art. 59, § 2º, do diploma consolidado.” Interessante ressaltar que os intervalos intrajornadas, o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os feriados e os domingos livres em que o empregado que mora no local de trabalho nele permaneça não serão computados como horário de trabalho, como prevê o art. 2º, § 7º, da Lei Complementar n. 150/2015. Para Maciel (2016, p. 66):

A Lei Complementar nº. 150/2015 trouxe redação satisfatória à regulamentação dos dispositivos constitucionais referentes à jornada de trabalho do empregado doméstico, além do que, inovou aos empregados domésticos com o regime de tempo parcial e a jornada ‘12x36’, que, aliás, até hoje não está prevista em lei aos empregados submetidos ao regime celetista.

No que tange ao trabalho parcial, tem-se que é aquele que a duração do labor não ultrapassa 25 (vinte e cinco) horas semanais, podendo ser acrescida de horas suplementares que não excedam 01 (uma) hora diária. À vista disso, o salário será proporcional ao tempo trabalhado e a hora suplementar prestada deve ser acordada por escrito. Acerca do trabalho em tempo parcial, Santos (2015, p. 54):

É possível o doméstico que obra em tempo parcial praticar hora extra, desde que até o limite de uma por dia e mediante acordo escrito entre as partes. Ademais, apesar de empregado e empregador poderem estipular livremente a carga horária atendendo o limite de 25 horas semanais, outrossim, devem respeitar o limite de seis horas diárias incluindo-se neste total a hora extra que for necessária (§ 2º.).

Ainda a respeito do trabalho doméstico exercido em tempo parcial, o art. 3º, § 3º, da Lei Complementar n. 150/2015 determina que após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias proporcionais, assim delineadas:

- I - 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas;
- II - 16 (dezesesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas;
- III - 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas;
- IV - 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;
- V - 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;
- VI - 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas (BRASIL, 2015).

Ao empregado doméstico também é possível à realização de contrato por prazo determinado, desde que realizado mediante contrato de experiência e para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso. Nesse último caso, a duração do contrato de trabalho é limitada ao término do evento que motivou a contratação, obedecido o limite máximo de 02 (dois) anos, como determina o art. 4º da Lei Complementar n. 150/2015. Sobre o contrato de trabalho por prazo determinado, Villatore (2016, p. 48) explica que:

[...] enquanto os arts. 6º. e 7º. da NLTD possuem redações idênticas aos arts. 479 e 480 da CLT, respectivamente, não há previsão para aplicação do art. 481 da CLT aos domésticos, dispositivo que trata da cláusula assecuratória do direito de rescisão recíproco aos contratos por prazo determinado. Destarte, adverte o autor, caso seja de longo prazo o contrato por tempo determinado, será muito grande o perigo de pagar indenização referente a vários meses.

Já no contrato de experiência do empregado doméstico, nunca poderá ser superior a 90 (noventa) dias, podendo, no entanto, ser prorrogado 01 (uma) vez, desde que a soma dos 02 (dois) períodos não ultrapasse 90 (noventa) dias. Na hipótese da continuidade do serviço depois de ultrapassado o citado prazo, o serviço passará a vigorar como contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Aliás, nos contratos de experiência e naqueles confeccionados para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição

temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso, o empregador que rescindir o contrato de trabalho sem justa causa está sujeito ao pagamento, a título de indenização, de metade da remuneração a que teria direito até o final do contrato inicialmente estipulado.

No entanto, também não pode o empregado se desligar sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem. Ainda a respeito dos contratos de trabalho acima expostos (experiência e de natureza transitória), o aviso prévio é dispensado, consoante disposição do art. 8º da Lei Complementar n. 150/2015.

No que se refere à Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), do empregado doméstico, ela será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, ao empregador, que terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e o tipo do contrato de trabalho estabelecido.

O horário de trabalho desempenhado pelo empregado doméstico também pode ser estipulado pelas partes, oportunidade que poderão estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação (art. 10, *caput*, da Lei Complementar n. 150/2015).

Quando o empregado doméstico acompanhar o empregador prestando serviços em viagem, o que deverá ser previamente acordado de forma escrita será considerado apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser compensadas ou incluídas no banco de horas, conforme regime de compensação de horas previsto no art. 2º da Lei Complementar n. 150/2015. Nesses casos, a remuneração da hora do serviço será de, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal.

É de suma importância ressaltar que o registro do horário de trabalho do empregado doméstico é obrigatório, e poderá ser realizado por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo, como determina o art. 12 da Lei Complementar n. 150/2015.

Além dessa obrigação, o empregador doméstico deve conceder ao trabalhador doméstico intervalo para repouso ou alimentação, pelo período de no mínimo 01 (uma) hora, e máximo, 02 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.

Quando o empregado residir no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) tempos de 01 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia. As eventuais modificações do intervalo devem ser, obrigatoriamente, anotadas no registro diário de horário, vedada sua prenotação.

Por trabalho noturno, tem-se o labor executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 05 (cinco) horas do dia seguinte, tendo a hora noturna à duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, sendo a remuneração acrescida de 20% do salário diurno.

Acentue-se que quando o empregado doméstico foi contratado exclusivamente para desempenhar trabalho noturno, o referido acréscimo será calculado sobre o salário anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social. Nos horários mistos (diurno + noturno), a regulamentação e remuneração serão de acordo com as regras estabelecidas ao trabalho noturno.

Assim sendo, entre as 02 (duas) jornadas de trabalho (diurno + noturno), deve haver período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso, sendo devido ao empregado doméstico descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além de descanso remunerado em feriados, consoante expõe Barros (2011, p. 571):

A natureza jurídica do DSR consiste em dois direitos: o primeiro de o empregado não trabalhar no dia determinado e o segundo corresponde à remuneração por este período. Além do mais, prossegue a autora, o DSR configura-se como hipótese de interrupção do contrato de trabalho e tem, dentre outras características, a periodicidade por ocorrer em períodos determinados e a obrigatoriedade por se tratar de um direito irrenunciável.

Quanto às férias, o empregado doméstico tem direito a 30 (trinta) dias de férias anuais acrescidas de 1/3 (um terço) do salário percebido mensalmente, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família, podendo o tempo de férias, ser fracionado em duas partes de 15 (quinze) dias cada, conforme previsão do art. 17 da Lei Complementar n. 150/2015.

No caso de o contrato de trabalho cessar, o empregado que não tenha sido demitido por justa causa terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de um doze avos por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Pode o empregado doméstico, caso tenha interesse, vender 1/3 (um terço) de suas férias ao empregador, sendo o valor dessa proporção àquele correspondente ao que receberia como salário mensal. Já o abono de férias deverá ser requerido até 30 (trinta) dias antes do término do período aquisitivo. As férias serão concedidas pelo empregador nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

A Lei Complementar n. 150/2015 dispõe em seu art. 18 acerca da vedação de descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem, exceto em caso de adiantamento salarial que não pode exceder 20% (vinte por cento) do salário. E nos casos de despesas com moradia, quando o empregado doméstico residir no trabalho, devendo a ambos, ser previamente ajustados entre as partes.

De acordo com o art. 20 da Lei Complementar n. 150/2015, o empregado doméstico tem direito a Previdência Social, sendo-lhe devidas as prestações nela arroladas, conforme as características especiais de seu trabalho.

No que concerne ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), deve o empregador incluir o empregado doméstico, na forma do regulamento a ser editada pelo Conselho Curador e pelo agente operador do FGTS, que abrangerá também os aspectos técnicos de depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, entre outros determinados legalmente.

Sobre o FGTS, deve o empregador doméstico depositar a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida do mês anterior a cada empregado, cujo fundo será destinado ao pagamento de indenização compensatória no caso de desemprego sem justa causa ou por culpa do empregador.

Quando houver dispensa por justa causa, ou término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores do FGTS serão movimentados pelo empregador. Já nos casos de culpa recíproca, metade dos valores recolhidos ao FGTS, ambas as partes movimentarão a conta que deverá ser vinculada na conta do empregado, em variação distinta daquela em que se encontrarem os valores oriundos dos depósitos do FGTS, que só poderão ser movimentados por ocasião da rescisão contratual.

Nos casos de contrato de trabalho por prazo indeterminado, a parte que rescindir o contrato injustamente deve avisar a outra parte da sua intenção. Nessas situações, determina o art. 23 da Lei Complementar n. 150/2015 que:

O aviso prévio será concedido na proporção de 30 (trinta) dias ao empregado que conte com até 1 (um) ano de serviço para o mesmo empregador.

Ao aviso prévio previsto neste artigo, devido ao empregado, serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

A falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período ao seu tempo de serviço.

A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado. (BRASIL, 2015).

Durante o aviso prévio, o horário normal de trabalho do empregado no caso do empregador tiver rescindido o contrato de trabalho será reduzido de 02 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral. Entretanto, é facultado ao empregado trabalhar sem a redução das mencionadas horas, podendo ele optar em faltar esse tempo no trabalho, sem prejuízo do salário integral.

O art. 25 da Lei Complementar n. 150/2015 discorre que a empregada doméstica gestante tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, tendo a gestante estabilidade no contrato de trabalho durante o curso do contrato de trabalho, mesmo que esteja em aviso prévio.

Na ocorrência de demissão do empregado doméstico sem justa causa, ele terá direito ao benefício do seguro-desemprego no valor de 01 (um) salário-mínimo, por período máximo de 03 (três) meses, de forma contínua ou alternada, nos termos do regulamento do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat).

Ainda a respeito do seguro desemprego, o empregado doméstico deve apresentar os seguintes documentos no Ministério do Trabalho e Emprego para se habilitar: Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data de dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses; termo de rescisão do contrato de trabalho, declaração de que não está em gozo de benefício de prestação

continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte e declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família (art. 28 da Lei Complementar n. 150/2015).

Pode o seguro-desemprego ser cancelado, nos moldes do art. 26, § 2º, da Lei Complementar n. 150/2015, sem prejuízo das demais sanções cíveis e penais cabíveis, quando:

- I - pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior;
- II - por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;
- III - por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; ou
- IV - por morte do segurado. (BRASIL, 2015).

Com efeito, o seguro-desemprego deve ser requerido de 07 (sete) a 90 (noventa) dias contados da data de dispensa do empregado, e o novo seguro-desemprego só pode ser solicitado após tal período aquisitivo.

A mencionada Lei considera justa causa ou rescisão indireta a submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob o cuidado direto ou indireto do empregado, a prática de ato de improbidade, a incontinência de conduta ou mau procedimento, a condenação criminal do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena, a desídia no desempenho das respectivas funções, a embriaguez habitual ou em serviço, o ato de indisciplina ou de insubordinação, o abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 (trinta) dias corridos, o ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas em serviço contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem, o ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador doméstico ou sua família, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem e a prática constante de jogos de azar (art. 27 Lei Complementar n. 150/2015).

Na justa causa, Jorge Neto e Cavalcante (2013, p. 748) ensinam que:

[...] durante o desenvolvimento da relação jurídica trabalhista, os deveres assumidos pelas partes espelham a confiança existente entre patrão e empregado. Quando ocorre a quebra deste vínculo é porque surgiu algum motivo suficiente para rescisão do contrato de trabalho. Desta forma, caso o

fato tenha sido praticado pelo tomador caracteriza-se como hipótese de dispensa indireta, por seu turno, quando da ocorrência de falta perpetrada pelo empregado poderá ocorrer a dispensa por justa causa. (BRASIL, 2013).

Já, no que se refere à rescisão por culpa do empregador, o parágrafo único da Lei Complementar n. 150/2015 elenca as seguintes hipóteses:

- I - o empregador exigir serviços superiores às forças do empregado doméstico, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;
- II - o empregado doméstico for tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante;
- III - o empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável;
- IV - o empregador não cumprir as obrigações do contrato;
- V - o empregador ou sua família praticar, contra o empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama;
- VI - o empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- VII - o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. (BRASIL, 2015).

Denota-se, portanto, que a Lei Complementar n. 150/2015 manteve os direitos anteriormente previstos no texto constitucional (art. 7º, parágrafo único, CF/88) ao empregado doméstico, trazendo outros direitos como jornada de trabalho (art. 2º); hora-extra (art. 2º, § 1º), contrato de trabalho em horário parcial (art. 3º), registro de CTPS (art. 9º), intervalo intrajornada (art. 13) e extra jornada (art. 15), INSS (art. 20º) e FGTS (art. 21). Por fim, também instituiu no ordenamento jurídico brasileiro o Simples Doméstico, que será devidamente abordado no tópico seguinte.

### **3.1 O SIMPLES DOMÉSTICO**

O simples doméstico é um sistema de dados e recolhimento unificado, para os tributos devidos na relação de emprego do doméstico, que possui previsão legal dos arts. 31 ao 35 da Lei Complementar 150/2015. Segundo disposição do art. 31 do citado diploma legal, trata-se de instituição de regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos pelo empregador doméstico, que dever ser regulamentado no prazo de 120 (cento e vinte) dias.

No simples doméstico, a inscrição do empregador e a entrada única de dados cadastrais e de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais no âmbito do Simples Doméstico dar-se-ão mediante registro em sistema eletrônico a ser disponibilizado em portal na internet, conforme art. 32 da Lei Complementar n. 150/2015.

A regulamentação do simples doméstico ocorrerá pelo conjunto dos atos exercidos pelos Ministros de Estado da Fazenda, da Previdência Social e do Trabalho e Emprego que disporá sobre a apuração, o recolhimento e a distribuição dos recursos recolhidos legalmente.

Tal ato deve dispor também sobre o sistema eletrônico de registro das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais e sobre o cálculo e o recolhimento dos tributos e encargos trabalhistas vinculados ao simples doméstico, devendo as informações prestadas pelo aludido sistema eletrônico ter caráter declaratório e serem fornecidas até o vencimento do prazo para pagamento dos tributos e encargos trabalhistas em cada mês, relativamente aos fatos geradores ocorridos no mês anterior, no simples doméstico.

Deve-se assinalar que o sistema eletrônico substituirá, na forma regulamentada pelo ato conjunto dos Ministros de Estado da Fazenda, da Previdência Social e do Trabalho e Emprego, a obrigatoriedade de entrega de todas as informações, formulários e declarações a que estão sujeitos os empregadores domésticos, inclusive os relativos ao recolhimento do FGTS (art. 33 da Lei Complementar n. 150/2015).

A respeito dos valores recolhidos pelo simples doméstico, tem-se consoante assegura o art. 34 da Lei Complementar n. 150/2015:

- 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).

Cabe ao empregador doméstico o pagamento da remuneração devida ao empregado doméstico e a arrecadar e a recolher as contribuições acima informadas, devendo, ainda, arrecadar e recolher as contribuições, os depósitos e o imposto a seu cargo discriminado até o dia 07 (sete) do mês seguinte ao da competência.

Com base na especificação da Lei Complementar n. 150/2015 e no conceito do simples doméstico explanado detalhadamente, no capítulo seguinte concluirei se está sendo devidamente aplicada no município de Rubiataba/Go, amparando assim os direitos dos empregados domésticos.

#### **4 A APLICABILIDADE DA LEI N.150/2015 NO MUNICÍPIO DE RUBIATABA E OS REFLEXOS DO PROGRAMA E-SOCIAL PARA OS EMPREGADORES DOMÉSTICOS**

Este capítulo demonstrará à relação dos empregadores e empregado doméstico e à eficácia em ser aplicada da Lei Complementar n. 150/2015 no município de Rubiataba, quais as dificuldades enfrentadas nos dias atuais por ambos, os reflexos do programa e-Social e o princípio da dignidade da pessoa humana na relação de emprego.

Além disso, serão analisados como os direitos conquistados pelos empregados domésticos, e os deveres dos empregadores domésticos, com base na pesquisa de campo em anexo, sob os vários aspectos acerca da aplicabilidade a Lei Complementar n. 150/2015.

##### **4.1 RELAÇÃO DE EMPREGO ENTRE EMPREGADOR E EMPREGADO DOMÉSTICO COM BASE EM DADOS DA PESQUISA EM RUBIATABA-GO ENTRE OS DIAS 19/06/2017 À 23/06/2017.**

A O objeto desse capítulo consiste na verificação da aplicabilidade da Lei Complementar n. 150/2015 em Rubiataba-Go, e para tanto, foram entrevistados 10 (dez) empregadas domésticas, e 10 (dez) empregadores domésticos e o chefe do Ministério do Trabalho e emprego da Regional Ceres o qual atende ao município de Rubiataba-GO, que após a qualificação e declaração de ambos, responderam os seguintes questionários:

##### **QUESTIONÁRIO APRESENTADO AO EMPREGADOR:**

1. Quantos empregados domésticos o(a) Sr.(a) possui?
2. Todos os empregados são registrados?  
Sim ( ) Não ( )
3. Se a resposta ao item anterior for NÃO, favor justifique os motivos que o impedem de efetuar o registro do empregado.
4. O Sr.(a) realizou sozinho o cadastro do empregado no Simples Doméstico pelo e-Social? Ou contratou serviços de contador para realizar o registro? Se houve contratação de contador, qual o dispêndio mensal pela contratação do serviço?
5. Qual é a Jornada diária de seu empregado?  
Início: \_\_\_\_\_ Intervalo para descanso: \_\_\_\_\_ Termina \_\_\_\_\_
6. Quando houve a contratação do serviço, foi estipulado acordo quanto à jornada diária, descanso intrajornada, e descanso semanal?

Sim ( ) Não ( )

7. Há controle de frequência diária do seu empregado(a)? Se sim, explique como ocorre o registro?

Sim ( ) Não ( )

8. Quais as principais dificuldades enfrentadas pelo Sr.(a) como empregador(a) doméstico(a)?

9. O(a) Sr.(a) tem conhecimento das suas obrigações como empregador(a) doméstico(a)?

Sim ( ) Não ( )

10. A(o) Sr.(a) tem preferência pela contratação de diaristas, ao invés de empregadas(o) com registro na CTPS? Se sim, quais as principais razões que motivam a contratação informal?

Sim ( ) Não ( )

#### **QUESTIONÁRIO APRESENTADO AO EMPREGADO(A):**

( ) Empregada(o) Doméstico(a)

( ) Caseiro, babá ou outros

1. O Sr.(a) possui registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social?

Sim ( ) Não ( )

2. A jornada de trabalho desempenhada pelo Sr.(a) possui horário fixo ou é a disposição do empregador? Há compensação de horas? Explique.

Sim ( ) Não ( )

3. A jornada diária de trabalho compreende horas extras? Se sim, quantas horas extras trabalha diariamente, e se estas são devidamente remuneradas?

Sim ( ) Não ( )

4. No desempenho da jornada semanal, há concessão do descanso intrajornada? Se sim, quanto tempo lhe é concedido?

Sim ( ) Não ( )

5. No desempenho da jornada semanal, há concessão do descanso semanal remunerado? Se sim, em qual dia da semana?

Sim ( ) Não ( )

6. Ao ser admitido(a) houve acordo quanto ao salário, registro na CTPS, horário de trabalho, ou qualquer outro? Se sim, especifique o que fora acordado e se o empregador está cumprindo com o pactuado.

Sim ( ) Não ( )

7. Sabe informar se o empregador recolhe o FGTS no montante de 8% salário percebido?

Sim ( ) Não ( )

8. A(o) Sra.(o) tem conhecimento do "Simples Doméstico" ou dos direitos assegurados pela Lei dos Empregados Domésticos? Se sim, quais direitos?

Sim ( ) Não ( )

9. A(o) Sra.(o) teve dificuldades para manter o emprego, ou ser admitida(o) após a promulgação da Lei Complementar nº 150/2015?

Sim ( ) Não ( )

10. A(o) Sr.(a) tem conhecimento, se os empregadores têm manifestado preferência pela contratação de diaristas, ao invés de empregadas(o) com registro na CTPS? Se sim, quais as principais justificativas apresentadas?

Sim ( ) Não ( )

#### **QUESTIONÁRIO APRESENTADO AO CHEFE DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO DA REGIONAL CERES-GO, QUE ATENDE AO MUNICÍPIO DE RUBIATABA-GO.**

1. O Sr. atende com frequência empregadores e empregados domésticos do Município de Rubiataba?

Sim ( ) Não ( )

2. Há dificuldades para o empregador doméstico na utilização do programa e-social? Se sim, quais?

Sim ( ) Não ( )

3. Os empregados domésticos demitidos ao requerer o seguro desemprego estão conseguindo sem dificuldades? Se não, explique?
4. Mesmo com o registro regular do empregado na CTPS e no sistema e-social, existem casos de não encontrar vínculo empregatício? Se sim, explique?  
Sim ( ) Não ( )
5. Através de sua experiência, quais os pontos positivos e negativos da Lei Complementar nº 150/2015 em sua aplicabilidade?
6. O Sr. tem observado preferência pela contratação de diaristas, ao invés de empregadas(os) com registro na CTPS? Se sim, quais as principais razões que motivam a contratação informal?  
Sim ( ) Não ( )
7. Há fiscalização no município para verificar se a Lei Complementar n. 150/2015 está sendo devidamente aplicada? Se não explique.  
Sim ( ) Não ( )

Após a pesquisa, nota-se restrição por parte de ambos em expor como está a referida relação, no quesito contratação formal. Eles declararam possuir ciência dos seus direitos e deveres trabalhistas. Embora dentre a pesquisa dos 10 (dez) empregadores 07 (sete) não registram carteira das domésticas os quais no todo contratam informalmente 10 (dez) domésticas sem o mencionado registro. Não registram formalmente suas empregadas por reclamarem dos encargos altos após a Lei Complementar nº 150/2015 para os empregadores. No entanto, tem conhecimento dos direitos e deveres como empregadores domésticos.

A falta de registro da CTPS atinge o trabalhador em sua condição humana, causando-lhe uma série de danos, tais como a dificuldade do acesso à aposentadoria, benefícios previdenciários, seguro-desemprego, FGTS, dentre outros direitos.

As empregadas Domésticas no geral trabalham em carga horária fixa com intrajornada adequada e acordada desde a contratação, se necessárias há compensação de horas, não possuem controle de frequência e não fazem horas extras. E, das 10 entrevistadas 07 (sete) então trabalhando sem registro na carteira e 03 (três) com registro.

A luta enfrentada pela referida classe consistia no desejo de ter reconhecidos direitos básicos que pudessem proporcionar-lhes melhores condições de trabalho, a fim de que dessa forma fosse reduzida a disparidade existente entre tal categoria e as demais classes de trabalhadores.

No mesmo sentido, percebe-se que no município de Rubiataba-GO esses direitos não estão sendo totalmente adquiridos por todas as empregadas (o) domésticas (o). As domésticas entrevistadas demonstraram que os empregadores

têm preferência pela contratação de diaristas, ao invés de empregadas com registro na CTPS, para reduzir custos.

Contudo, os 70% dos empregadores que não registraram formalmente suas empregadas, além de considerar bastante oneroso os encargos trabalhistas, após a Lei Complementar n. 150/2015, 06 (seis) empregadores reconhecem a preferência por diaristas para evitar os referidos encargos.

Através da entrevista realizada chefe do Ministério do Trabalho e emprego da Regional Ceres o qual atende ao município de Rubiataba-GO, que com sua experiência de 23 anos de profissão percebe-se pontos positivos são todos os direitos trabalhistas aos empregados domésticos, visando garantir, portanto, uma maior qualidade na prestação dos serviços destes para com seus empregadores. Todavia, embora a referida lei complementar apresente os direitos dos trabalhadores domésticos, seus impactos poderão ser negativos perante a sociedade, uma vez que a contratação será bem mais onerosa ao empregador doméstico. Desta forma é notória a preferência por contrato informal ou diaristas pelos empregadores para não pagar os encargos alegando que as porcentagens dos encargos trabalhistas estão altos, visto que assim as empregadas ficam desamparadas e os empregadores sujeitos a ações trabalhistas. Quanto o que foi questionado acerca da fiscalização no Município, declarou que não há, e, está em estudo pelo Ministério do Trabalho e Emprego um sistema de fiscalização.

## **4.2 REFLEXOS DO PROGRAMA E-SOCIAL**

O Decreto nº 8373/2014 instituiu o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (e-Social). Por meio desse sistema, os empregadores passaram a comunicar ao Governo, de forma unificada, as informações relativas aos trabalhadores, como vínculos, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, comunicações de acidente de trabalho, aviso prévio, escriturações fiscais e informações sobre o FGTS.

A ferramenta surge para viabilizar a determinação dada pelo texto da Lei Complementar 150, publicada no dia 02/06/2015, que instituiu o SIMPLES DOMÉSTICO. No entanto, esta ferramenta está disponível desde 01/10/2015, para os empregadores recolherem os tributos unificados em uma única Guia. Segundo o

Governo Federal, os próprios empregadores conseguiriam manusear o sistema pela facilidade da ferramenta.

Portanto, no município de Rubiataba não está sendo dessa maneira. Dos 10 (dez) empregadores entrevistados 03 (três) possuem cadastro no Programa e-Social, não fazem sozinhos as Guias de recolhimento dos tributos e rescisão quando necessário. Pois, o mesmo não está tão simples como esperavam e por não terem conhecimento de como calcular os encargos e Direitos, os quais declararam terem ciência que devem ser pagos corretamente.

Segundo o chefe do Ministério do Trabalho e emprego da Regional Ceres que atende ao município de Rubiataba-GO, alguns imprevistos acontecem por falha dos sistemas Governamentais, dentre eles não encontrar vínculo empregatício entre empregadores e empregados quando precisam recorrer ao órgão do INSS ou Seguro Desemprego.

#### **4.3 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA RELAÇÃO DE EMPREGO**

Apesar das críticas e reclamações a Lei Complementar n. 150/2015, tem proporcionado aos empregados domésticos avanços em igualdade jus trabalhista, pois, a lei em estudo é de grande relevância para atenuar a discriminação que sofre esta categoria tão importante de empregados brasileiros, e, por consequência, colaborou para que os domésticos continuassem em direção à dignidade da pessoa humana, objetivo maior da Constituição de 1988, em seu art. 1º, III. Além do mais, as condições dignas de trabalho são a finalidade do direito dos trabalhadores, é através delas que os obreiros conseguem desenvolver a condição social insculpida no *caput* do art. 7º. do Texto Constitucional.

Vale ressaltar diversos direitos pela nova Declaração Universal dos Direitos Humanos:

Art. XXIII

§ 1º. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

§ 2º. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

§ 3º. Todo ser humano que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma

existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

§ 4º. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e neles ingressa para proteção de seus interesses.

Art. XXIV – Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas. (UNESCO, 1948).

Desta maneira, o empregador no uso do poder hierárquico deve estar atento aos direitos acertados no contrato de trabalho, e também aos direitos fundamentais dos trabalhadores, pois, são estes que representam limites verdadeiros na aplicabilidade deste poder em tese, fundamentado na Constituição Federal, na Consolidação das Leis Trabalhistas e nas leis.

Desta maneira, o empregador não deve confundir o respeito mútuo, a confiança, a manutenção de um bom e o cumprimento do contrato de trabalho, ser reconhecido como o bom Patrão. Ao empregador cabe o cumprimento da lei, o pagamento dos salários acordados, o respeito à jornada de trabalho, o recolhimento dos encargos sociais, a concessão do descanso semanal, o pagamento das férias e 13º salário, enfim, cumprir o que a legislação estabelece.

#### **4.4 APONTAMENTOS SOBRE A EFICÁCIA E APLICABILIDADE DA LEI N.150/2015 NO MUNICÍPIO DE RUBIATABA**

Conforme a pesquisa realizada no município de Rubiataba-GO, contudo a nova Lei não está sendo aplicada integralmente, prejudicando em 70% das empregadas domésticas que não estão registradas e que não tendo seus direitos tutelados de acordo com a legislação. E, há a possibilidade de 30% dos empregadores responderem ações trabalhistas por não concordarem com os custos dos encargos fixados de acordo com o salário dos empregados.

Percebe-se também que os novos direitos ocasionaram algumas consequências como o aumento da informalidade ou a inibição das contratações, haja vista que a nova Lei trouxe maiores exigências para os empregadores, os quais deverão conhecer e cumprir todas as determinações que antes não existiam. A falta do cumprimento da legislação no município de Rubiataba a torna ineficaz.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O exposto no presente trabalho analisou a relação de emprego do empregado doméstico ao longo da história, as condições de trabalho degradantes, pela falta de um sistema jurídico que assegurasse os seus direitos, tendo sido alvo de discriminação e desvalorização por parte da sociedade.

A classe dos domésticos por um longo tempo não teve qualquer norma disciplinadora que tutelasse seus direitos e que fosse capaz de garantir o mínimo de dignidade. Ao longo dos anos, a classe dos empregados domésticos teve grandes conquistas a partir de normas que passaram a disciplinar os direitos da categoria dos domésticos. No entanto, tais normas ainda não haviam reduzido à desigualdade de direitos existentes entre os domésticos e os trabalhadores comuns, uma vez que muitos dos direitos concedidos aos empregados urbanos e rurais, ainda não haviam sido garantidos aos domésticos, bem como muitos dos direitos concedidos, necessitavam de uma lei que os regulamentasse até o surgimento então, da Lei Complementar n. 150 de 2015 que revogou a Emenda Constitucional n. 72 de 2013 ampliando mais os direitos.

Os objetivos pesquisados ao longo do trabalho ajudaram a entender como surgiu o emprego doméstico, como foram as relações de emprego e por fim como está sendo aplicada a nova legislação do empregado doméstico no município de Rubiataba/Go.

Embora a Lei Complementar n. 150/2015 represente um importante avanço da legislação brasileira e um grande ganho à classe dos trabalhadores domésticos, conclui através desta pesquisa que não está sendo integralmente cumprida a aplicação da referida Lei no Município de Rubiataba-Go, uma vez que a maioria das empregadas está sem registro formal na CTPS, dessa maneira os direitos não estão sendo tutelados. Os empregadores reconhecerem seus deveres, mas possuem dificuldades em coloca-los em prática regularmente conforme a legislação, pelos custos dos encargos e por não manusear sozinhos o programa e Social.

Juridicamente não está sendo cumprida a Legislação dos Empregados Domésticos no Município de Rubiataba, violando principalmente o artigo 9º da referida Lei.



## REFERÊNCIAS

BENTIVOGLIO, Elaine Cristina Saraiva; FREITAS, Natalia Santos de. A evolução da legislação do trabalho doméstico no Brasil. **Revista do Curso de Direito**, São Paulo, v. 11, n.11, p. 221, dez. 2014. Anual. Disponível em: <<http://www.bibliotekevirtual.org/revistas/Metodista-SP/RCD/v11n11/v11n11a09.pdf>>. Acesso em: 15 de Maio 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

\_\_\_\_\_. **Superior Tribunal de Justiça**. Recurso Especial AC: 00276676820074039999 SP. Relator: JUÍZA CONVOCADA LOUISE FILGUEIRAS. Julgamento: 13/03/2017. Órgão Julgador: Quinta Turma. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/jurisprudencia/exibir/91659/STJ-REsp-644733-SC-RECURSO-ESPECIAL-2004-0028948-0>.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho**. Recurso Ordinário n. 00112746120155010040. Relator: RAQUEL DE OLIVEIRA MACIEL. Julgamento: 23/01/2017. Órgão Julgador: T3 – Terceira Turma. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/424645979/recurso-ordinario-ro112746120155010040/inteiro-teor-424646070?ref=juris-tabs>.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho**. Recurso Ordinário n. 00200816720155040305. Julgamento 24/06/2017 Órgão Julgador: 1º Turma. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/430483749/recurso-ordinario-ro-200816720155040305/inteiro-teor-430483758>.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho**. Recurso Ordinário n.: 02811201512109000 PR. Relator: SUELI GIL EL RAFIHI. Julgamento 26/10/2016. Órgão Julgador: 6ª Turma. Disponível em: <https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/406556591/recurso-ordinario-ro-2811201512109000-pr-02811-2015-121-09-00-0>.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista n. 5998020115230003. Relator: Douglas Alencar Rodrigues. Julgamento: 03/08/2016. Órgão Julgador: 7ª Turma. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/370412260/recurso-de-revista-rr-5998020115230003/inteiro-teor-370412302>.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho**. Recurso Ordinário n. 00120695520155010432,. Relator: VOLIA BOMFIM CASSAR. Julgamento: 07/12/2016. Órgão Julgador: 2ª Turma.

Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/431320000/recurso-ordinario-em-procedimento-sumarissimo-ro-120695520155010432?ref=juris-tabs>.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho**. Recurso Ordinário n. 00110383020145010013 RJ. Julgamento: 24/08/2016. Órgão Julgador: 2ª Turma. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/382671988/recurso-ordinario-ro-110383020145010013-rj>.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

\_\_\_\_\_. Decreto n° 8373/ 2014. Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br/institucional/conheca-o>. Acesso em: 22 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar n. 150 de 01 de junho de 2015.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar n. 150 de 01 de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis n° 8.212, de 24 de julho de 1991, n° 8.213, de 24 de julho de 1991, e n° 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei n° 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei n° 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei n° 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei n° 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Brasília: Senado, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

FRAGA, Alexandra Barbosa. **De empregada a diarista**: as novas configurações do trabalho doméstico remunerado. Rio de Janeiro: UFRJ, 2010.

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

MACIEL, Josimar. **Novos direitos trabalhistas dos empregados domésticos após a regulamentação da emenda constitucional n. 72/2013 pela Lei Complementar 150/2015**. Florianópolis: UFSC, 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

RUSSOMANO, Mozart Vitor. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. Curitiba: Juruá, 1991.

SANTOS, Ana Cláudia Schwenck dos. **Empregados Domésticos: O que Mudou?** 2. ed. São Paulo: Rideel, 2015.

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

VILLATORE, Marco Antônio César. **Inovações no Direito do Trabalho Doméstico**. Curitiba: Juruá, 2016.

## APÉNDICE A -