

## A LEI COMPLEMENTAR 150/15 E SEUS IMPACTOS NO TRABALHO DOMÉSTICO

Carolina Menck de Oliveira Cegarra<sup>1</sup>

**Resumo:** O estudo presente se faz necessário em decorrência da Lei Complementar nº 150/15 ter introduzido profundas mudanças no regime jurídico dos Trabalhadores Domésticos no Brasil. Referida lei tem por objetivo regulamentar o disposto no artigo 7º, parágrafo único da Constituição Federal, após o advento da Emenda Constitucional nº 72/2013. De modo específico, será apresentada uma análise crítica do atual panorama normativo e as principais mudanças surgidas em relação a essa categoria de trabalhadores.

**Palavras- chave:** Trabalhador doméstico. Contrato de Trabalho. Constituição Federal.

**Abstract:** This study is necessary when the emergence of Complementary Law No. 150/15, where they address the main changes in the scheme of Domestic Workers in Brazil. Specifically, a critical analysis of the current regulatory text and the major changes that emerged towards the assets subject to the standard covers will be displayed

**Key Words:** Domestic worker. Work contract. Federal Constitution.

### INTRODUÇÃO

Os trabalhadores domésticos, antes regidos pela Lei nº 5859/72 e pelos Decretos 71885/73 e 3361/00, são agora contemplados pela Lei Complementar nº 150/15, dispositivo este que acabou por revogar os textos normativos anteriormente citados, conforme consta no artigo 46 da nova regra.

Na Carta Magna, o que se observa no tocante aos domésticos é o texto constante do parágrafo único do artigo 7º, onde há, na forma originalmente prevista, a garantia do salário mínimo, irredutibilidade de salário, gratificação natalina, repouso semanal remunerado preferencialmente aos domingos, férias anuais remuneradas com pelo menos um terço a mais

---

<sup>1</sup> Acadêmica do 10º semestre de Direito com ênfase em Direito Público na Faculdade PUC Campinas/SP. Monitora de Direito Constitucional na mesma instituição. Contato: carolmenck\_@hotmail.com.

do que o salário usual, licença- gestante de 120 dias sem prejuízo do emprego e do salário, licença- paternidade, aviso prévio de no mínimo 30 dias e, por fim, a aposentadoria e integração a Previdência Social como direitos a serem assegurados para essa categoria especial de trabalhadores.

De toda sorte, em resposta às discussões sobre a desigualdade de tratamento constitucional entre os trabalhadores urbanos e rurais e os domésticos e atendendo aos anseios desta última categoria que somente no Brasil apresenta um enorme contingente populacional, a Emenda Constitucional 72/2013 - conhecida como “PEC das domésticas” - estabeleceu uma nova ampliação dos direitos destes empregados, como reconhecimento das convenções e acordos coletivos, remuneração do serviço extraordinário superior em no mínimo 50% (cinquenta por cento) à do normal, proibição de discriminação no tocante ao salário e critérios de admissão, proibição do labor noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, entre outros.

Ocorre que o parágrafo 7º da CRFB em comento possui, na classificação modelar de José Afonso da Silva, incisos de eficácia imediata e, de outra banda, incisos de eficácia mediata, necessitando esta última de uma futura regulação normativa com função integradora, dilatando o alcance da norma. Nesta toada ocorreu a promulgação da LC 150/15, com o precípuo escopo de regulamentar a Constituição Federal.

Sendo assim, em tempos hodiernos, aos domésticos são assegurados os direitos constantes tanto na Carta Maior quanto na Lei Complementar. Entretanto, por configurarem - reprise-se - uma condição especial de obreiro, a eles não cabem subsumir os dispositivos encontrados na Consolidação das Leis do Trabalho, haja vista existir exclusão expressa na CLT (artigo 7º, *a*) e, de outra parte, regramento específico a esta categoria peculiar de trabalhadores.

## **1- CLASSIFICAÇÃO DE TRABALHADOR DOMÉSTICO**

Tema muito debatido através dos tempos, o *caput* do artigo primeiro da Lei Complementar 150/15 deixa cristalizado quem de fato seria um empregado doméstico.

Sendo assim,

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.

Inicialmente, há de se afirmar que os requisitos clássicos da relação de emprego encontram-se presentes no tema em comento. Conforme o citado artigo, a não eventualidade, subordinação jurídica, pessoalidade e onerosidade são características marcantes para a formação do vínculo empregatício. Tais requisitos também se situam nos artigos 3º e 4º da CLT, sendo exigidos na formação da relação de emprego de qualquer espécie de trabalhador.

Sobre estas imposições, uma delas chama atenção. A subordinação se apresenta de forma a caracterizar uma subalternidade jurídica e não pessoal, econômica ou técnica, devendo o empregado acatar ordens e determinações emanadas por seu empregador.

Acerca deste conceito, assevera DELGADO (2006, p. 163) que subordinação pode ser entendida como

(...) a situação jurídica, derivada do contrato de emprego, em decorrência da qual o trabalhador acata a direção laborativa proveniente do empregador. É uma situação jurídica que se expressa por meio de certa intensidade de ordens oriundas do poder diretivo empresarial dirigidas ao empregado.

De outra banda, Alice Monteiro de Barros (2007, p. 260) milita, em sua corrente minoritária de pensamento, que para a caracterização da subordinação jurídica não é necessário que os poderes de comando e de vigilância do empregador sejam constantes, sendo apenas necessário que se verifique “a possibilidade de o empregador dar ordens, comandar, dirigir e fiscalizar a atividade do empregado”. Desse modo, a estudiosa ressalta que: “nem sempre a subordinação jurídica se manifesta pela submissão a horário ou pelo controle direto do cumprimento de ordens.”

Outro ponto que o novo texto normativo procurou enfatizar é a quantidade de dias na semana que o obreiro tem que prestar serviços para ser considerado como empregado doméstico. Sobre o tema, resta claro, também no *caput* do artigo 1º da Lei, que assim será quando o empregado prestar serviços por mais de dois dias na semana. Se este fato ocorrer, o trabalhador será classificado como empregado doméstico e sua Carteira de Trabalho e Previdência Social deverá ser anotada pelo tomador dos serviços (empregador) no prazo de 48 horas, consoante norma imperativa constante no artigo 9º da LC 150/2015. Caso contrário, ou seja, se a prestação do labor se desenvolver até dois dias por semana, o trabalhador poderá ser enquadrado como autônomo.

Essa diferenciação com marco objetivo fixado em lei levou a cabo as intermináveis discussões entre os Tribunais Trabalhistas acerca do tema, pacificando a controvérsia outrora reinante.

Finalmente, insta ressaltar que o empregado doméstico é aquele que trabalha para pessoa ou família, como também se pode extrair do artigo 1º. Logo, nesta relação, empregador pode ser considerado como a entidade familiar constituída por pessoas físicas, em ambiente onde não haja fins lucrativos. Se o trabalhador laborar mais de duas vezes na semana em empresa, não pode ser considerado como doméstico. De outro modo, se o serviço doméstico prestado pelo trabalhador for acumulado com a prestação de serviços em atividade lucrativa, prevalecerá o regime mais favorável ao trabalhador, qual seja, o da CLT.

Ainda sobre o assunto, imperioso frisar que, no vínculo empregatício que abrange o tipo de empregado em comento, não existe o requisito clássico da alteridade como necessário à caracterização da relação de emprego, haja vista ser tal requisito caracterizado pelo empregador suportar os riscos da atividade econômica. Ora, se pessoa jurídica não pode ser considerada empregadora e se esta é a entidade familiar, não há atividade econômica a ser suportada e muito menos um risco. Logo, não há falar em alteridade.

Por derradeiro, afirma-se que são domésticos, além do obreiro que realiza tarefas diárias como lavar, passar, cozinhar e arrumar a casa; o motorista particular, o caseiro, a babá, a enfermeira particular, a cuidadora, etc. Os empregados de condomínio descritos na Lei nº 2757/56 (porteiros, zeladores e serventes), desde que laborem a serviço da administração do edifício e não de cada condômino em particular não são domésticos, sendo regidos pela CLT.

## **2- DO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO: PECULIARIDADES**

### **2.1- DA JORNADA DE TRABALHO**

O caput do artigo 2º da LC 150 traz à baila o que dantes nunca fora contemplado para tal categoria especial de trabalhadores: a duração normal do trabalho que, como exposto no texto normativo, não excederá de 8 horas diárias e de 44 horas semanais. Neste ponto, os domésticos se equiparam aos celetistas, como se pode verificar no artigo 58 da Consolidação Jus Laboral. Essa equiparação também é observada no parágrafo 1º do artigo 2º da LC em comento, onde a remuneração da hora que extrapolar o limite permitido será obrigatoriamente

acrescida de montante de no mínimo cinquenta por cento superior ao da hora normal. Verifica-se que no cômputo do cálculo será considerada a hora inteira exorbitante e não somente os minutos excedidos e, para facilitar a visualização de quantas horas o empregado permaneceu em serviço, torna-se necessário recorrer-se a mecanismos que possibilitem o registro do horário de trabalho nas residências, seja registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme consta no artigo 12 da LC.

A inclusão das horas extras no texto normativo trata-se de importante conquista para a classe dos trabalhadores domésticos, visto que, outrora, ocorria, dos empregados se dedicarem de maneira exaustiva às famílias, muitas vezes excedendo o horário para o fim de sua jornada laboral, em que pudessem receber, do ponto de vista legal, qualquer contraprestação.

Outro ponto que merece destaque é o parágrafo 4º do artigo 2º da LC 150/15, que pontua o que segue:

§ 4º—Poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia.

Tal tópico cuida-se de verdadeira inovação na seara do Direito do Trabalho. Como regra, a CLT frisa em seu artigo 59, § 2º que o instituto da compensação de horas - que pode ser visto como acordo em que o excesso de horas trabalhadas em dia for compensado pela correspondente diminuição de horas em outro dia, observado o prazo máximo de um ano - há de ser transacionado mediante negociação coletiva, o que exige, necessariamente, a intervenção sindical (artigo 8º, VI, da Constituição Federal).

No que concerne ao trabalho doméstico não se exige o requisito da intervenção sindical para validade do ato jurídico que institui o denominado “banco de horas”. A negociação pode ser direta entre os sujeitos do contrato de trabalho: empregado e empregador. Certamente o legislador praticou tal inovação devido ao fato da categoria não se encontrar organizada e representada por sindicatos em toda a extensão territorial brasileira, fato que dificultaria a celebração dos acordos de compensação de horas caso fosse adotado o mesmo critério exigido às demais categorias de trabalhadores.

Os incisos I, II e III do parágrafo 5º do artigo 2º regulamentam a situação, pontuando que as primeiras quarenta horas prestadas não serão compensadas, assim se apresentando a partir da quadragésima primeira no período de até um ano. Importante destacar que caso o

contrato de trabalho seja rescindido sem que tenha havido compensação integral, o doméstico fará jus ao recebimento das horas extras não compensadas sobre o valor da remuneração na data da decisão. O art. 8º da Lei Complementar dispõe que o trabalho prestado em domingos e feriados não compensados deverá ser pago em dobro.

Ponto também interessante quando se aborda a jornada de trabalho do doméstico é o chamado regime de tempo parcial, onde o obreiro exerce seu ofício no máximo vinte e cinco horas semanais com salário e férias proporcionais à jornada laborada (artigo 3º, *caput*, LC 150/15). Esta modalidade específica é adotada desde 1944 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), passando a ser reconhecida no Brasil através da Medida Provisória nº 1709/98, a qual criou o art. 58-A da CLT.

Caso existam empregados já contratados pelo regime integral que desejem alterar seus contratos para o regime de tempo parcial, será necessária uma autorização contida em contrato coletivo de trabalho.

Imperioso ressaltar que os empregados regidos pela CLT contratados na modalidade de regime de tempo parcial não poderão trabalhar em regime de sobrejornada, conforme comando contido no artigo 59 § 4º CLT. Entrementes, a lei dos domésticos permite que essas horas extraordinárias sejam prestadas (art. 3º, §2º da LC 150/15), apresentando-se uma grande dissemelhança em relação aos obreiros contratados pelo ordenamento celetista.

Ainda sobre o tópico “jornada de trabalho”, merece destaque a informação de que a partir da edição da Lei Complementar, os domésticos passam a ter como permitida a jornada de trabalho no sistema denominado 12 X 36 (doze horas de trabalho seguidas por trinta e seis de descanso).

Sobre o tema, o C. Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 444, aplicável às demais categorias de trabalhadores:

JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. - Res. 185/2012 - DEJT divulgado em 26.11.2012. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Como é possível de se perceber, tal jornada somente pode ser estabelecida através de contrato coletivo ou previsão legal. Este é mais um ponto que difere os celetistas dos domésticos, haja vista que os últimos podem estabelecer essa jornada mediante acordo escrito individual firmado entre as partes contratantes. O §1º do art. 10 arremata a temática dispondo que a remuneração mensal do obreiro optante abrange os pagamentos devidos pelo RSR (repouso semanal remunerado) e pelos descansos em feriados, sendo considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno quando existirem, fazendo alusão ao art. 70 e o §5º do art. 73 da CLT, bem como ao art. 9º da Lei 605/49.

Essa modalidade de jornada de trabalho tem aplicabilidade nas atividades que exigem prestação de serviços contínuos em prol da família ou de um membro desta, a exemplo das funções de enfermeiras, cuidadores, vigias, porteiros.

Frisa-se que todos os pontos abordados neste tópico configuram direitos obtidos através dos tempos e conquistados pela categoria através dos intensos movimentos sociais. A norma de regência anteriormente vigente, Lei 5859/72, nada dispunha acerca da jornada de trabalho. De igual modo, silente a Constituição Federal de 1988 em sua redação original (artigo 7º, parágrafo único).

## 2.2- DAS NOVAS MODALIDADES DE DISPENSA MOTIVADA POR PARTE DE OBREIRO E EMPREGADOR

Cuida-se tal assunto de patente novidade no ordenamento jurídico brasileiro e que merece cautela.

A Consolidação das Leis do Trabalho contempla nos incisos de seu artigo 482 rol taxativo de motivos para o empregador dispensar o obreiro justificadamente, quais sejam: ato de improbidade, incontinência de conduta ou mau procedimento, condenação criminal transitada em julgado caso não tenha havido suspensão da execução da pena, desídia, embriaguez habitual, violação de segredo da empresa, ato de indisciplina ou insubordinação, abandono de emprego, ato lesivo à honra ou boa fama ou ofensas físicas praticadas em serviço contra qualquer pessoa ou contra o empregador, salvo legítima defesa própria ou de outrem e, por fim, práticas de jogos de azar.

Nos ensinamentos de SARAIVA (2007, p. 251):

Na justa causa há quebra da boa-fé, da confiança, poder de obediência e diligência, o que torna incompatível a continuidade da relação de emprego. Tendo em vista que o empregado é subordinado juridicamente ao empregador, pode o obreiro sofrer as (...) sanções disciplinares: advertência (verbal ou escrita), suspensão disciplinar (CLT, art. 74) e dispensa por justa causa.

Ainda, a configuração da justa causa depende de alguns requisitos como gravidade da falta, proporcionalidade da pena, imediatidade entre a conduta praticada e a sanção aplicada, *non bis in idem*, etc.

Em seu art. 27, a Lei Complementar 150/15 adequou-se à CLT, afastando a alínea *i* da Consolidação onde consta a violação do segredo de empresa como um dos motivos para a dispensa motivada - devido ao fato do empregado doméstico não poder laborar em locais com finalidades lucrativas - e inseriu o inciso I com a redação de que “considera-se justa causa para os efeitos desta Lei (I) a submissão a maus tratos de idosos, de enfermo, de pessoas com deficiência ou de criança sob o cuidado direto ou indireto do empregado”.

Tal inciso inaugura uma era jurídica voltada ainda mais para a proteção dos mais fracos. Aflora-se, sob o aspecto legislativo, a temática dos Direitos Humanos e tem razão de ser devido aos inúmeros e recorrentes acontecimentos de maus tratos noticiados na mídia, praticados exatamente por quem tinha por função zelar pela integridade, sobretudo física, das pessoas assistidas. Para que a Declaração Universal dos Direitos Humanos seja respeitada em seus princípios e valores, é necessário que seja reconhecida pelas leis internas que regulam a conduta dos homens.

Eis a razão da dinâmica do Direito: na medida em que o grupo social se mostra atuando em tal comportamento, as Ciências Jurídicas têm o dever de acompanhar o ocorrido amoldando-se à situação fática, sob pena de permanecer longo e ultrapassado.

Nisso se observa a necessidade da inclusão deste inciso I no artigo 27 da LC 150/15.

Sob outro enfoque, passa-se a tratar agora da rescisão indireta - o tipo de resolução do contrato de trabalho que sucede no momento em que a falta grave se dá por parte do empregador. Acerca disso, a única maneira de o trabalhador comprovar a rescisão indireta do pacto de emprego consiste no ajuizamento de reclamação trabalhista, postulando o consequente recebimento de verbas rescisórias em função do reconhecimento da justa causa patronal.

Na CLT, o art. 483 versa sobre tais hipóteses, onde o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando forem exigidos serviços

superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato, for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo, correr perigo manifesto de mal considerável, não cumprir o empregador as obrigações do contrato, praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama, o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem e o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

A nova Lei dos Domésticos não só manteve todas as alíneas descritas anteriormente como também inseriu uma nova modalidade no artigo 27, parágrafo único, inciso VII: a dispensa indireta em decorrência de violência doméstica praticada pelo empregador contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei 11.340/06.

Igualmente à inovação trazida pela dispensa por justa causa, esta nova modalidade de rescisão indireta revela a dinamicidade do Direito, principalmente no que tange a alusão à Lei 11.340/06, qual seja, a lei popularmente conhecido como “Maria da Penha”.

A Lei Maria da Penha foi reconhecida pela ONU como uma das três melhores legislações do mundo no enfrentamento à violência contra as mulheres e representa uma reviravolta na história da impunidade na medida em que determina que a prática de violência doméstica contra as mulheres leve o agressor a ser processado criminalmente, independentemente de autorização da agredida.

Trazendo o assunto ao campo do Direito Jus Laboral, percebe-se a intenção do legislador ao adicionar tal inciso na LC 150/15: o obreiro doméstico pode rescindir indiretamente seu contrato se seu empregador agredir pessoa do sexo feminino que constitua entidade familiar da qual o obreiro labore, de modo que toda a honra e respeito foram rompidos, mesmo que a violência não tenha sido feita diretamente ao empregado. Em outros termos, o trabalhador não é obrigado a permanecer num ambiente de trabalho que não reputa saudável em decorrência de presenciar violência contra mulheres.

### 2.3- DO SIMPLES DOMÉSTICO

Trata-se o Simples Doméstico de uma única guia previdenciária com o objetivo de facilitar o acesso à contribuição, na medida em que apresenta todas as taxas em um só boleto regulado e mantido pela Caixa Econômica Federal (artigos 31 e seguintes da LC 150/15). A inscrição do empregador, a entrada de dados cadastrais e de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais no âmbito do Simples Doméstico dar-se-ão mediante registro em sistema eletrônico (artigo 32).

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

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

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

Para que o trabalhador possa sacar este montante caso seja dispensado sem justa causa, deve o empregador emitir a guia DAE do FGTS rescisório e fornecer uma cópia ao obreiro, que levará a cópia junto com seus documentos pessoais e termo de rescisão a uma agência da Caixa Econômica Federal para que possa efetuar o saque.

A inovação cuida-se de verdadeira conquista para a categoria, pois o FGTS possui natureza de indenização ao empregado dispensado, ao passo que a categoria em estudo não possuía tal indenização de forma impositiva, sem justificativa plausível.

Assim, sob a ótica do trabalhador, o FGTS constitui-se em direito seu, correspondente a parcelas mensais depositadas em conta bancária de seu nome e, reprise-se, trata-se de grande vitória para esta categoria especial de empregados.

### **3- DAS DEMAIS ALTERAÇÕES SIGNIFATIVAS CONTIDAS NA LEI**

Além de todas as mudanças que foram aqui discorridas, a LC 150/15 aborda outras alterações.

Uma delas reside na preocupação do legislador em tratar da hipótese em que o doméstico acompanha a família em viagens, tratada no artigo 11 e seus parágrafos. Segundo consta, tal acompanhamento será condicionado à prévia existência de acordo escrito entre as partes e o empregado terá um acréscimo de 25 % superior ao valor do salário-hora normal (art.11, §2º). Ressalta-se que tal valor que será acrescido não tem natureza de adicional de horas extras, mas será devido única e exclusivamente caso o doméstico acompanhar o empregador em viagens. Para finalizar o tópico, o § 3º do art. 11 revela que, mediante acordo entre as partes, o adicional de 25% poderá ser convertido em acréscimo no banco de horas, a ser posteriormente utilizado a critério do empregado.

Outro assunto que encerra discussões tanto no âmbito do Direito do Trabalho quanto na seara Civilista é a possibilidade ou não de posse de casa anexa fornecida ao doméstico pela entidade familiar. O §4º do art. 18 finaliza as inquietações ao negar a probabilidade de posse ou propriedade sobre a *res*.

Tal indicação faz sentido se analisada a posse à luz da Teoria Objetiva de *Ihering* adotada pelo Código Civil Brasileiro, onde, para que haja a posse, é necessário que exista o *corpus*, ou seja, a visibilidade da propriedade. No caso dos empregados domésticos, a estadia em casa anexa é vista apenas como uso do imóvel para que haja o melhor exercer de suas funções, podendo ser descontadas as despesas com moradia de que trata o *caput* do artigo 18 quando se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

Mais uma vez, ao final do parágrafo, a Lei Complementar enfatiza a possibilidade de existir acordo firmado diretamente entre as partes, dispensando a aquiescência dos sindicatos da classe.

No campo do Direito Processual do Trabalho, a Lei das Domésticas acaba por influenciá-lo diretamente quando o assunto é a audiência. Sobre a mesma, descreve o art. 843 § 1º da CLT que na audiência de julgamento devem estar presentes reclamante e reclamado, sendo facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente. Logo, as palavras do preposto influenciarão diretamente os rumos do processo.

Pois bem.

A LC 150/15, como já explanado, adverte que o empregador do doméstico é a entidade familiar a qual o obreiro presta serviço em âmbito residencial, sem finalidade lucrativa. Deste modo, qualquer pessoa que compõe a família poderá representar a empregadora na data da audiência. Cuida-se de grande diferença em relação aos empregados celetistas que, como visto, deverá se apresentar como preposto o gerente ou empregados com conhecimentos dos fatos.

O último tópico deste título não se trata propriamente de uma alteração, mas sim de uma constatação sobre a prescrição trabalhista.

Nas palavras de ROMAR (2015, P. 567):

A pretensão extingue-se pela prescrição nos prazos previstos em lei (art. 189 CC). O objetivo da prescrição da ação é (...) impedir a perturbação da ordem social, na medida em que impede que indefinidamente no tempo possa ocorrer a revivescência de situações duvidosas que mantinham credor e devedor na incerteza de seu direito.

A prescrição atinge diretamente a ação, e só como consequência será atingido o direito (...)

Nesta esteira, art. 43 da LC pontua que o direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho, inclusive para o FGTS. Neste ponto, equiparam-se os domésticos aos celetistas, na medida em que é possível a prescrição total ou bienal, contada do término do vínculo de emprego e a quinquenal ou parcial, onde somente podem-se pleitear direitos adquiridos no período de cinco anos a contar de forma retroativa ao ajuizamento da demanda.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por todo o exposto, pode-se perceber que os empregados domésticos tiveram seus direitos trabalhistas conquistados através dos tempos.

Insta reprimir que são enquadrados na categoria de domésticos, além de cozinheiras e passadeiras, as babás, cuidadores de idosos, jardineiros, motoristas particulares, piscineiros e vigias, desde que laborem mais de duas vezes na semana para entidade familiar onde não haja exploração de atividade lucrativa.

De início, a eles se aplicavam a Lei nº 5859/72 e os Decretos nº 71885/73 e 3361/00, textos normativos revogados pelo art. 46 da Lei Complementar 150/15. No que se refere à Constituição Federal, a classe foi agraciada com alguns incisos do parágrafo único do art. 7º, tais como salário mínimo, irredutibilidade de salário, gratificação natalina, repouso semanais remunerados preferencialmente aos domingos, férias anuais acrescidas do 1/3 constitucional, etc. A “PEC das domésticas”, como ficou conhecida a Emenda Constitucional nº 72/2013, acabou por ampliar tal rol adicionando incisos que se aplicam as domésticas no artigo da Constituição Federal em comento. Contudo, pelo motivo da eficácia mediata de alguns destas alíneas, editou-se a Lei Complementar 150/15, causando enormes mudanças e questionamentos tanto no âmbito do Direito do Trabalho, quanto nos lares que se utilizam destes empregados.

Dentre as mudanças mais impactantes, pode-se citar a duração do trabalho (art. 2º da LC), a obrigatoriedade do recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (art. 21 da LC), a determinação da assinatura do cartão de ponto manual ou eletrônico (art. 12), o recolhimento previdenciário em guia única- sistema denominado de “Simples Doméstico” (art. 31 e ss.) e as novas modalidades de dispensa justificada: por parte do empregado quando houver submissão de maus tratos a idosos (art. 27, I) e por parte do empregador - modalidade de rescisão indireta - na medida em que o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei no 11.340/06. Como se não fosse suficiente, também são inovações trazias pela LC o não direito a posse ou propriedade pelo empregado do imóvel anexo (art. 18 § 4º) e o adicional de 25 % do salário hora normal para o doméstico que acompanhar a entidade familiar em viagens.

Sendo assim, como explanado em todo o estudo, a classe trabalhadora mostrou-se protagonista da edição de uma lei própria, condizente, em tempos hodiernos, com suas reais

necessidades. As alterações constantes no documento informam que as Ciências Jurídicas possuem a obrigação de se inovar constantemente sob pena de não acompanhar as realidades sociais, o que deveras foi realizado.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho.** – 2ª. ed.- São Paulo: LTR, 2007.

BRASIL. **Constituição (1988).** Constituição da República Federativa do Brasil: Senado,1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)> Acesso em : 06 ago 2016.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (1943):** Senado: 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm). > Acesso em: 05 ago 2016.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150,** de 01 de Junho de 2015: Senado, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm)> Acesso em : 05 ago 2016.

BRASIL. TST: Brasília, Recurso de Revista 5769520105150067 /SP. Relatora Delaíde Miranda Arantes Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/190558381/recurso-de-revista-rr-5769520105150067/inteiro-teor-190558414>> Acesso em: 11 ago 2016.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho.**-34ª. ed.- São Paulo: Saraiva, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.**- 5ª. ed.- São Paulo: LTR, 2006.

MASSON, Nathália. **Manual de direito constitucional.** – 2ª. ed. – Salvador: Jus Podivm, 2014

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho esquematizado-** 3ª. ed.- São Paulo: Saraiva, 2015.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho.**- 10ª. Ed.- Rio de Janeiro: Método, 2007.