

**FACULDADES INTEGRADAS DE BAURU**  
**BACHARELADO EM DIREITO**

**Jose Pedro Marques Viana Marinho Da Silva**

**LEI COMPLEMENTAR 150/2015: UMA ANALISE CRITICA SOBRE SUA  
APLICABILIDADE**

**Bauru**  
**2023**

**JOSE PEDRO MARQUES VIANA MARINHO DA SILVA**

**LEI COMPLEMENTAR 150/2015: UMA ANALISE CRITICA SOBRE SUA  
APLICABILIDADE**

**Monografia apresentada às  
Faculdades Integradas de Bauru para  
obtenção do título de Bacharel em  
Direito, sob a orientação do  
Professor(a) Ms Tales Manoel Lima  
Vialogo**

**Bauru  
2023**

Marques Viana Marinho da Silva, José Pedro

Lei 150/2015, uma análise crítica sobre sua aplicabilidade. José Pedro Marques Viana marinho da Silva. Bauru, FIB, 2023.

040f.

Monografia, Bacharel em Direito. Faculdades Integradas de Bauru - Bauru

Orientador: Tales Manoel Lima Vialogo

1. Lei 150/2015 Proteção DO Trabalhador. 2. Direito dos Trabalhadores Domésticos. 3. Igualdade de Direitos. II. Faculdades Integradas de Bauru.

CDD 340

**José Pedro Marques Viana Marinho da Silva**

**LEI COMPLEMENTAR 150/2015: UMA ANALISE CRITICA SOBRE SUA  
APLICABILIDADE**

**Monografia apresentada às  
Faculdades Integradas de Bauru para  
obtenção do título de Bacharel em  
Direito,**

**Bauru, 16 de novembro de 2023.**

**Banca Examinadora:**

**Presidente/ Orientador: Ms. Tales Manoel Lima Vialogo**

**Professor 1: Dra. Maria Cláudia Zaratini Maia**

**Professor 2: Ms. Sintia Salmeron**

**Bauru**

**2023**

## **Dedicatória**

Dedico este trabalho em especial a meu pai Edmilson Marinho da Silva minha mãe Leoni Marques Viana Marinho da Silva e meus irmãos Edmilson Marinho da Silva Junior, Emerson Vinicius Marinho da Silva e Mayara Kately Marinho da Silva, pela compreensão que tiveram durante toda minha jornada de estudos, que sempre me apoiaram nos momentos de dificuldades e sempre me incentivaram a prosseguir no curso com determinação.

Também de uma maneira especial dedico o trabalho aos meus amigos de sala sempre que possível me orientava nos mais diversos assuntos da faculdade.

Dedico ainda a todos os meus professores e amigos que de alguma maneira contribuíram para a conclusão do meu curso.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a DEUS, que me deu sabedoria, energia, saúde para chegar até aqui.

Ao Professor mestre Tales Manoel Lima Vialogo, pela orientação, pela paciência e dedicação, correções e incentivos as quais foram fundamentais na elaboração do presente trabalho.

Aos meus pais Edmilson e Leoni, pelo amor, incentivo, educação e valores que sempre me proporcionaram.

Aos meus irmãos Edmilson Junior, Emerson e Mayara, pelo carinho e amizade essenciais na minha vida.

A minha tia Marcia Silva Viana, pelo carinho e incentivo que sempre me proporcionou.

Aos meus amigos de turma que sempre estiveram dispostos a ajudar e contribuíram com meu aprendizado.

A todos os Professores e a Faculdade FIB que me proporcionou essa oportunidade de aprendizagem.

MARINHO DA SILVA, José Pedro. **Lei 150/2015: Uma análise crítica sobre sua aplicabilidade**. 2023 999f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2023.

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo a questão referente a aplicabilidade da lei 150/2015, uma lei que trouxe expressivos direitos aos trabalhadores domésticos, pois esses eram uma categoria de trabalhadores que há muito tempo não eram contemplados com leis trabalhistas e muitos antes desta lei ainda viviam trabalhando em regimes muito parecidos com o tempo da escravidão. Não só em condições de trabalhos precários, mais também referente a discriminação que esses trabalhadores sofriam em relação aos demais empregados. O resultado apresentado mostra que o trabalhador doméstico, ainda não vive a mil maravilhas como deveria ser, mais já se pode perceber uma autoestima bem melhor nessa classe de trabalhadores. Esse trabalho tão importante na vida de muitas pessoas, hoje em dia com a promulgação da nova lei já passa a ser visto com outros olhos.

**Palavras-chave:** Lei 150/2015 Proteção do Trabalhador. Direito dos Trabalhadores Domésticos. Igualdade de Direitos.

MARINHO DA SILVA, José Pedro. **Lei 150/2015: Uma análise crítica sobre sua aplicabilidade.** 2023 999f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2023.

## ABSTRACT

The present work aims at the question regarding the applicability of law 150/2015, a law that brought expressive rights to domestic workers, as these were a category of workers that had not been contemplated with labor laws for a long time and many before this law still lived working in regimes very similar to the time of slavery. Not only in precarious working conditions, but also referring to the discrimination that these workers suffered in relation to other employees. The presented result shows that the domestic worker still does not live in a thousand wonders as it should be, but it is already possible to perceive a much better self-esteem in this class of workers. This work, so important in the lives of many people, today, with the enactment of the new law, is already being seen with different eyes.

**Keywords:** Law 150/2015 Worker Protection. Domestic Workers Law. Equal rights

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS



CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis trabalhistas
EC	Emenda Constitucional
FGTS	Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional de Seguro Social
LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIT	organização Internacional do Trabalho
PEC	Proposta de Emenda Constitucional
PNAS	Política Nacional de Assistência Social
PSB	Proteção Social Básica
PSE	Proteção Social Especial
SIMPLES	Sistema Integrado de Pagamento de Impostos
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>100</b>
<b>2</b>	<b>HISTÓRICO DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL</b> Erro! Indicador não definido.	<b>2</b>
2.1	O trabalho escravo do trabalhador doméstico	5
2.2	O fim da escravidão e o surgimento da profissão empregado doméstico	6
<b>3</b>	<b>O TRABALHO DOMÉSTICO EXERCIDO SEM NENHUMA PROTEÇÃO LEGAL</b>	<b>Erro!</b>
	Indicador não definido.	<b>0</b>
3.1	A Lei 5.859/71 , início da proteção ao trabalhador doméstico	<b>150</b>
3.2	Os avanços trazidos pela Emenda Constitucional nº 72	<b>21</b>
3.3	Empregado doméstico, preconceito e discriminação nos dias atuais	<b>22</b>
<b>4</b>	<b>LEI COMPLEMENTAR 150/2015: DESAFIOS E OPORTUNIDADES PARA O EMPREGADO DOMÉSTICO E EMPREGADOR</b>	<b>25</b>
4.1	Pressupostos do vínculo de emprego doméstico	<b>25</b>
4.2	Novos direitos conquistados pelo trabalhador doméstico	<b>27</b>
<b>5.</b>	<b>IMPACTOS NA LEI 150/2015 COM A REFORMA TRABALHISTA</b>	<b>33</b>
5.1	Repercussão na Lei após a Reforma Trabalhista	<b>33</b>
5.2	Números de trabalhadores domésticos no Brasil atualmente	<b>35</b>
<b>6</b>	<b>CONCLUSÃO</b>	<b>37</b>
<b>7</b>	<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>39</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Para a elaboração deste trabalho, foram efetuados vários tipos de pesquisas, as quais podemos destacar, pesquisas doutrinárias, reportagens de revistas, televisão e conteúdo da internet, entre outras.

Durante essas pesquisas, foi observado que depois de vários anos de muita luta e sem ter nenhuma proteção trabalhista, os empregados domésticos passaram a se sentir pela primeira vez um pouco melhor prestigiados pelos legisladores, pois, algumas de suas reivindicações antigas e necessárias foram contempladas com a promulgação da Lei 150/2015, passando assim um pouco mais de dignidade humana para uma das classes de trabalhadores mais injustiçadas do Brasil.

Já no segundo capítulo foi apresentado o histórico do empregado doméstico no Brasil, onde vimos que o trabalho doméstico surgiu desde que o nosso país passou a ser colonizado e que a princípio ele era realizado em sua grande maioria pelas mulheres negras e escravas e que a partir de 1888, quando houve o fim da escravidão no Brasil o serviço doméstico deixou de ser realizado pelos escravos.

No terceiro capítulo vimos que o trabalhador doméstico era exercido sem nenhuma proteção de nossas Leis e que apenas em 1971 surgiu aquela que talvez seria a primeira legislação a trazer alguns benefícios para o empregado doméstico, entre eles o direito ao registro em carteira de trabalho.

Ainda neste capítulo abordamos as várias formas de preconceitos e discriminação que o trabalhador doméstico passou e ainda passa até os dias atuais

No quarto capítulo foi mostrado os benefícios que surgiram para o trabalhador doméstico com a entrada em vigor da Lei 150/2015, onde vimos com toda certeza que essa foi a principal lei de todos os tempos que procurou tratar o trabalhador doméstico de igual para igual como os demais trabalhadores. A partir da entrada em vigor da Lei 150/2015, o trabalhador doméstico de um modo geral passou se sentir mais valorizado e vistos com outros olhos por toda a sociedade brasileira.

No quinto e último capítulo observamos as alterações trazidas para o trabalhador doméstico com a implantação da reforma trabalhista que ocorreu no Brasil durante o mandato do então Presidente Michel Temer. Vimos que aquilo que a Lei 150/2015 foi omissa em relação ao trabalhador doméstico, a reforma trabalhista passou a prevalecer.

Neste mesmo capítulo ainda apresentamos a estatística das quantidades de trabalhador domésticos que aproximadamente existe no Brasil nos dias atuais, através de dados divulgados pelo IBGE e exibido pela rede Globo de televisão através do Jornal Nacional e G1.

## 2 HISTÓRICO DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL

A principal definição do conceito de empregado doméstico, encontra-se no artigo primeiro da Lei 1502015, conforme podemos acompanhar:

Artigo primeiro da Lei 1502015:

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 dispositivo desta Lei. (Brasil, 2015).

Trabalho doméstico nada mais é do que o trabalhador que realiza tarefas como limpar a casa, cozinhar, lavar e passar roupas, cuidar de crianças e pessoas idosas ou doentes, cuidar de jardins, proteger a casa, dirigir para famílias e até mesmo cuidar de animais domésticos.

De acordo com MARTINS (2001) é importante ter conhecimento que a palavra “doméstico” tem origem no latim “domesticus”, que se compreende por casa de família; e de domos, que significa casa, lar. Lar consiste a parte da cozinha onde o fogo é aceso – a lareira – e, em um sentido mais amplo, significa habitação.

Por muito e muito tempo, o trabalhador doméstico existiu sem ter seu reconhecimento legal, sem ter direito nenhum no tocante a previdência.

No Brasil, o trabalho doméstico se iniciou na colonização do país, quando só havia imigrantes e nativos. Nessa época os colonizadores se utilizavam da mão de obra escrava indígena para a construção de infraestrutura, onde posteriormente passariam a ter suas casas.

A própria CLT, através de redação dada pelo Decreto-lei nº 8.079 de 11 de outubro de 1945, no seu artigo sétimo, na alínea “a” extinguiu direitos ao trabalhador doméstico, conforme redação abaixo:

O Artigo sétimo da CLT, Decreto Lei 8.079 de 11 de outubro de 1945:

Alínea "a" dispõe que: "aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. (MARTINS, 2015, p.35).

Em virtude da não contemplação do empregado doméstico na CLT, várias manifestações foram realizadas no país, principalmente pelos trabalhadores do sexo feminino, reivindicando melhorias para a suas categorias.

Em agosto de 1968, ocorreu o primeiro congresso das trabalhadoras domésticas do Brasil, de alguns anos depois, surgiu a Lei nº 5.859/73, regulamentada pelo decreto nº 71.885/73, onde os trabalhadores domésticos, teve assegurado um pouco, mais bem pouco mesmo de cidadania jurídica, como direito à anotação na carteira de trabalho, férias anuais remuneradas de 20 dias úteis e inserção na Previdência Social. Outro benefício importante para a categoria, foi em 1987, através do decreto 95.247/87, que contemplou os trabalhadores domésticos com o vale transporte. (DIÁRIO ESQUERDA, 2020).

Nos anos posteriores também ocorreram muitos debates para procurar melhorar os benefícios aos trabalhadores domésticos.

Na década de 1970, desenvolveu-se um debate intenso entre feministas socialistas que buscavam formular uma resposta consistente para a questão da relação entre a opressão das mulheres e o sistema capitalista. Essas feministas investigavam o que em tal sistema reforçaria a posição de desigualdade das mulheres em relação aos homens, e muitas delas enxergaram no trabalho doméstico o ponto fulcral dessa questão. (CAMILA, BARBARA, 2018, p. 92).

Vale lembrar que essa movimentação toda referente a esse debate, ocorria em boa parte do mundo e não somente no Brasil.

No ano de 1972 a Lei 5.859, trouxe alguns benefícios para a categoria dos empregados domésticos.

A Lei 5.859/72, foi responsável por assegurar aos empregados domésticos, um mínimo de cidadania jurídica, ao garantir a eles três direitos: assinatura na Carteira de trabalho e Previdência Social, Inserção na Previdência Social como segurado obrigatório e férias anuais (CHRISTIANO E LÉA, 2018, p.13).

Ainda era muito pouco, mas alguma coisa já estava sendo feita para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores domésticos.

A partir do ano de 1987 o trabalhador doméstico passou a ter direito ao Vale transporte, benefício este instituído através do Decreto número 95.247/1987.

Vale ressaltar que o constituinte originário, ao elaborar a nossa Constituição Federal de 1988, demonstrou-se atento a necessidade de conferência de dignidade ao trabalhador doméstico ao estipular no artigo 7º parágrafo único os seus direitos básicos. Porém, essa categoria sempre mereceu mais, a digna comparação com os demais empregados, eis que inexistente qualquer razão plausível para o tratamento desigual. (CRISTIANO E LÉA, 2018, p.11).

No ano de 2006, os trabalhadores domésticos, ao ser promulgado a Lei 11.324/2006, ocorreu algumas alterações no cenário jurídico do trabalhador doméstico.

Nas discussões para aprovação desta lei, houve muita discórdia entre o Congresso e o Poder Executivo, inclusive um fato bastante comentado foi que o Congresso aprovou o direito a salário família para o empregado doméstico, porém esta parte foi vetada pelo Presidente da república, sob o argumento de que o cofre público não teria como arcar com os valores que esse benefício poderia trazer aos empregados, gerando grande prejuízo para a União.

Infelizmente também ainda não foi possível estender aos empregados domésticos de forma obrigatória o Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço (FGTS), sendo que só teria direito a este benefício se o empregador concordasse.

Um benefício importante trazido aos empregados domésticos pela lei 11324/2006 foram as férias majoradas para 30 dias corridos, inclusive com o trabalhador tendo direito também ao terço constitucional que todo os restantes dos trabalhadores já tinham. Antigamente os domésticos tinha direitos as férias de 15 (quinze) dias úteis.

A empregada doméstica gestante passou a ter estabilidade até o quinto mês após o parto o que na prática ficava com estabilidade provisória por 14 meses, essa conquista se tornou muito importante para as trabalhadoras, tenho em vista, que eram comuns os patrões dispensarem as empregadas domésticas que ficavam grávidas.

Era muito comum as empregadas domésticas serem dispensadas e o empregador alegar posteriormente que não sabia que a empregada estava grávida, diante das constantes alegações nesse sentido, o TST, Tribunal Superior do Trabalho emitiu a súmula 244 com a seguinte redação: “ O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade’.

Com a entrada em vigor da referida lei passou a ser proibido descontar do trabalhador doméstico, alimentação, moradia e uniforme, sendo que a moradia só seria possível descontar caso o trabalhador não morasse na residência onde prestava serviços, desde que acordados pelo patrão e empregado.

Após muito anos de debate no Congresso Nacional, no ano de 2013 ocorreu uma alteração na Constituição da República Federativa do Brasil que foi muito comemorada pelos trabalhadores domésticos, neste ano houve a promulgação da Emenda Constitucional número 72, que ficou conhecida como a PEC das domésticas, por ela trazer alguns benefícios para o tão sofrido trabalhador doméstico. Ainda não era muito, mais já era uma pouca de reconhecimento.

E por fim, no ano de 2015 ocorreu talvez a mais importante das alterações Legislativas beneficiando os trabalhadores domésticos de todo o Brasil. Mia precisamente em 02 de junho de 2015, houve a publicação da Lei Complementar nº 150 que entrou em vigor na data de sua promulgação. Essa Lei abrange todos os direitos garantidos ao empregado doméstico que havia sido conquistado antes e depois da emenda constitucional e revogou a Lei dos domésticos de 1972 (Lei 5.859/72).

## **2.1 O trabalho escravo do trabalhador doméstico**

O trabalho doméstico existe no Brasil desde quando o País passou a ser colonizado, neste período era utilizado a mão de obra escrava em todos os tipos de serviço. esde o período da escravidão já havia a figura do empregado doméstico, que era exercido pelas mulheres e homens negros que eram escravos. Muitas vezes, o trabalho de doméstico além de ser realizados por homens e mulheres, também era exercido por crianças.

Sempre lembrando que não havia remuneração pelos trabalhos realizados, onde a forma de pagamento se dava por alimentação e lugares para dormir nas



conhecidas senzalas. Além dos serviços domésticos realizados pela escrava, muitas vezes elas também serviam os patrões como ama de leite e outras vezes prestavam serviços de cunho sexual para os seus senhores.

Muitos trabalhadores ainda se encontram em situação de escravidão no Brasil. No trabalho doméstico, na atividade agropecuária, na mineração, na construção civil ou na confecção têxtil, ainda existem pessoas nos dias atuais que sofrem como tentados contra os seus direitos. É de extrema importância que a atuação de ONGs e dos órgãos públicos que trabalham pela erradicação do trabalho escravo seja mantida e financiada. (BRASIL ESCOLA, 2012).

No período da escravidão não existia no Brasil qualquer norma que garantisse ao doméstico o mínimo de dignidade. Era comum a prática de trabalhos forçados para os negros e negros, sem qualquer forma de punição para os seus patrões.

Havia neste período uma espécie de código moral, onde cabia aos patrões fornecer alimentação, vestuário e moradias as domésticas, enquanto essas por sua vez deviam obediência aos seus patrões.

Nessa época se o trabalhador doméstico não servisse mais para a atividade laboral, muitos deles eram vendidos ou trocados por objetos que atendessem aos desejos dos senhores.

Assim, possível compreender que, a despeito de os escravos domésticos terem sido aliados do convívio social do Brasil Colônia, por ocasião do estigma pesado que carregavam, tenham sido, por outro lado, também considerados como que membros das famílias que serviam, guardadas, por óbvio, as restrições impostas pela cultura escravocrata. (BRASIL ESCOLA, 2012).

Muitas das atividades prestadas pelas escravas domésticas, ocorriam até mesmo por temerem represálias, pois, era comum os empregados da época que não satisfaziam os anseios dos patrões, serem submetidos a tratamento violentos, humilhantes, torturas e quando não serviam mais eram vendidas ou trocadas por objetos diversos.

## 2.2 O fim da escravidão e o surgimento da profissão empregado doméstico.

O fim da escravidão no Brasil, só ocorreu no ano de 1888, através da Lei Áurea, sendo que esta lei trouxe aos escravos alguns direitos e deveres, passando a receber pelos serviços prestados, e os escravos que trabalhavam nas casas dos patrões, passaram a ser denominados de empregados domésticos.

O dia 13 de Maio celebra em nosso país o dia em que o trabalho escravo foi abolido, em 1888. A abolição foi concluída por meio da Lei Áurea, também conhecida como Lei nº 3.353. Essa lei foi assinada pela princesa Isabel, determinando que todos os escravos no Brasil se tornariam livres a partir da lei. Os donos de escravos não receberam nenhuma indenização por parte do governo, e estima-se que mais de 700 mil escravos tenham sido libertos por meio dessa lei. (BRASIL ESCOLA, 2022).

Como consequência ao fim da escravidão houve uma significativa alteração nas relações de trabalho entre os patrões e empregados, podemos dizer que ali começava o direito dos trabalhadores em todo o Brasil. Vale salientar que mesmo com o fim da escravidão o trabalhador doméstico não ficou protegido por nenhuma legislação e continuava a trabalhar sem ter nenhum direito assegurado.

O principal objetivo do Direito do Trabalho é trazer condições mínimas para que o trabalhador exerça a função para qual foi contrato de forma digna e cautelosa, dado que a responsabilidade pela segurança e saúde do trabalhador, enquanto exerce sua função é exclusivamente do empregador (PEREIRA, 2021, p.4).

Infelizmente não foi fácil acabar com o trabalho escravo doméstico no Brasil, mesmo com a Lei Aurea em vigor, houve muita demora em acabar porque os senhores de escravos temiam ter muito prejuízo, caso a categoria acabasse de vez, então, esse processo foi ocorrendo lentamente.

Somente em no ano de 1886 na cidade de São Paulo, o trabalhador doméstico passou a ser remunerado, a partir desse momento podemos dizer que o doméstico começou a ser reconhecido pela sociedade, neste ano surgiu a edição do Código de Postura do Município de São Paulo, onde foi possível o trabalhador doméstico começar a receber pagamento em dinheiro pelos seus serviços prestados.

O código de Postura Municipal foi uma legislação imperial, criada e efetuada a partir de 1986, com o intuito de modernizar a cidade de São Paulo, de forma a padronizá-la e homogeneizá-la. O documento descrevia e relacionava várias regras para a ocupação do espaço, para o comportamento da população e para a manutenção do município. (WIKIPÉDIA, 2022).

O código de posturas citado acima, criou regras para criados e amas de leite, no qual, era obrigatório o registro junto a secretaria de Polícia, sendo que esta secretaria emitia uma carteira de identidade para o referido trabalhador.

Assim transcreveremos aqui alguns dos artigos do referido Código de Posturas do Município de São Paulo de 1986:

Artigo 263:

Criado de servir, no sentido desta postura, é toda a pessoa de condição livre que mediante salário convencionado, tiver ou quiser ter ocupação de moço de hotel, hospedaria ou casa de pasto, cozinheiro, copeiro, cocheiro, hortelão; de ama de leite, ama seca, engomadeira ou costureira, e em geral qualquer serviço doméstico.

Artigo 264:

É proibido a quem quer que seja exercer a ocupação de criado ou criada sem estar inscrito no livro de registro da Secretaria da Polícia, o infrator incorrerá na multa de 20\$ e em oito dias de prisão.

Artigo 279:

Aquele que tomar a seu serviço um criado, deverá escrever ou «cuidar escrever (não sabendo ou não podendo escrever) na caderneta o seu contrato, que mandará dentro de 24 horas transcreva no livro dos certificados, que haverá na Secretaria da Polícia e quando sair o criado, deverá ou mandará certificar (não "sabendo ou não podendo escrever) na mesma caderneta o motivo da saída, e o comportamento do , o criado em quanto o serviu, o infrator pagará a multa de 20\$ .pela infração de, qualquer destas obrigações.

Artigo 274:

O criado, quando deixar o serviço de seu patrão ou para servir a outro, ou ter abandonado a sua profissão ou ocupação, deverá dentro de 24 horas, apresentar na Secretaria da Polícia, para ser transcrito no livro de certificados, o teor do certificado de que trata o art. 269. O infrator pagará a multa de 10\$ e sofrerá 5 dias de prisão.

Artigo 275

O criado não poderá abandonar a casa do patrão, sem prévio aviso de oito dias, o criado que tiver contratado os seus serviços por tempo determinado; e sendo por tempo certo, antes de findo este; exceto havendo causa justa, o infrator pagará a multa' de 30\$ e sofrerá oito dias de prisão”.

Artigo 286:

São deveres do patrão: parágrafo primeiro; tratar bem ao criado, respeitando a sua personalidade, honra, dignidade e pundonor; parágrafo segundo, fazer trata-lo por conta de seus salários, si outra coisa não estiver convencionado no contrato, de suas enfermidades passageiras; sendo que, si a moléstia se prolongar por mais de oito dias, ou for grave e contagiosa, o fará recolher ao Hospital de Misericórdia, ou em outro qualquer estabelecimento, si porventura não tiver o criado casa particular onde possa ou queira ser tratado; parágrafo terceiro, conceder-lhe o tempo necessário para ouvir missa aos domingos e dias santificados, e confessar-se.

Artigo 287:

O patrão é obrigado a indenizar ao criado das perdas e danos, que por culpa sua, ele venha a sofrer.

Como vimos, tanto o criado, como o empregador tinham deveres e obrigações, sendo que em alguns casos o descumprimento da referida legislação, além do pagamento de multa, poderia incorrer até mesmo em prisão, uma curiosidade é que o criado poderia ser liberado pelo patrão para poder assistir as missas.

Portanto, em 1986, dois anos antes do fim da escravidão no Brasil, alguns trabalhadores domésticos do município de São Paulo, já possuíam alguns direitos, porém, essa legislação não era para o Brasil inteiro, já que o citado código só vigorava na Capital de São Paulo.

### **3 O TRABALHO DOMÉSTICO EXERCIDO SEM NENHUMA PROTEÇÃO LEGAL**

Como pode ser observado no capítulo anterior, o trabalhador doméstico quase nunca era contemplado com benefícios nas legislações trabalhistas. O empregado comum sempre levava mais vantagens que o empregado doméstico, o Poder Público não demonstrava o menor interesse em beneficiar o trabalhador doméstico.

O trabalhador doméstico uma figura que sempre foi vista de forma discriminatória por outras categorias profissionais, foi ao longo do tempo e de forma bem morosa sendo reconhecida pelos políticos que apresentavam poucos projetos para as melhorias para a classe.

#### **3.1 A Lei 5.859/71 , início da proteção ao trabalhador doméstico**

O Direitos dos trabalhadores domésticos, podemos dizer que começou com a promulgação da Lei 5.859/71, que em seu artigo primeiro classificou o empregado doméstico como aquela pessoa que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família no âmbito residencial.

Ainda a referida Lei, em seu artigo segundo destacava que o empregado doméstico no ato de sua contratação deveria apresentar ao empregador a Carteira de Trabalho e Previdência Social, atestado de boa conduta e a caso o empregador desejasse o empregado doméstico também deveria apresentar o atestado de saúde.

Esta Lei no artigo terceiro, ainda garantia ao trabalhador doméstico férias anuais remuneradas de vinte dias úteis após cada período de doze meses de trabalho, desde que esse serviço fosse prestado nesse período a mesma pessoa ou a mesma família.

Com o advento desta Lei, os empregados domésticos passaram a ser assegurados pela Lei Orgânica da Previdência Social.

A Lei 5.859/71 ao longo do tempo foi sendo alterada e aperfeiçoada por outros decretos até que com a promulgação da Lei Complementar 150 de 2015 ela foi totalmente revogada.

Como vimos, ainda eram muito poucos os benefícios ao trabalhador doméstico, mas já era alguma coisa, que ao longo dos anos foi melhorando.

### **3.2 Os avanços trazidos pela Emenda Constitucional nº 72**

Um dos principais propósitos da Emenda constitucional número 72 foi sem dúvidas procurar o mais possível garantir igualdade entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores.

A Constituição de 1988 trouxe um avanço importante na cidadania das empregadas doméstica. Foi um momento de afirmação da categoria como sujeito político. É, no entanto, uma cidadania restritiva no campo dos direitos trabalhistas, ou seja, revela a ausência de equiparação dos direitos trabalhistas com os demais do setor formal. (DIEESE, 2012).

No ano de 2010, foi apresentado pelo Deputado Federal Carlos Bezerra do PMDB do Mato Grosso a proposta 478 de Emenda à Constituição Federal do Brasil, procurando estabelecer igualdade dos direitos trabalhistas aos empregados domésticos e os demais trabalhadores rurais e urbanos. (WIKIPEDIA 2020).

Em dezembro de 2012 a proposta foi rebatizada como Projeto de Emenda complementar número 66 e foi aprovada na Câmara Federal sendo que em marco de 2013 o texto foi promulgado, sendo que parte do texto entrou em vigor automaticamente outra parte deveria ser regulamentada para então poder entrar em vigor e beneficiar os trabalhadores. (WIKIPÉDIA, 2020).

Este texto, que definia regras e alguns direitos que estavam sem aplicação foi sancionado pela Presidente Dilma Rousseff no dia primeiro de junho de 2015 e ficou conhecida como a lei dos empregados domésticos e será objeto de estudos no capítulo seguinte.

A referida Emenda constitucional alterou a redação do parágrafo único do artigo sétimo da Constituição Federal do Brasil para garantir a igualdade de

direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.

Esta PEC trouxe para os trabalhadores domésticos coisas simples que outros trabalhadores já possuíam, porém, a classe doméstica ainda não, como limite de carga horária semanal, adicional noturno, remuneração por horas extras trabalhadas, recolhimento do Fundo de Garantia por tempo de serviço, proteção contra a demissão sem justa causa reconhecimento de acordos coletivos, entre outros.

### **3.3 Empregado doméstico: preconceito e discriminação nos dias atuais**

Infelizmente a profissão do trabalhador doméstico é sem dúvida nenhuma uma das mais discriminadas entre todas as profissões. E quando falamos em discriminação, não pense que é apenas coisa dos tempos antigos, muito pelo contrário, nos dias atuais a figura do trabalhador doméstico sempre foi e ainda continua muito discriminada pela sociedade em geral.

O doméstico é tratado por grande maioria como um trabalho inferior, um trabalho onde não é bem visto de forma geral por grande parte da população.

O grande preconceito contra o trabalhador doméstico, talvez ocorra pelo fato de ter começado no tempo da escravidão e na grande maioria é exercido por mulheres negras.

Quando se trata de trabalho doméstico, é impossível não se sobressair os elementos da divisão racial e sexual do trabalho, que relegam às mulheres a responsabilidade quase exclusiva pela limpeza e cuidado com a família (OUTRAS PALAVRAS, 2021).

O preconceito e discriminação, existe como se o trabalho de limpeza em residências fosse algo inferior ao realizado por outras profissões.

Infelizmente o trabalho do doméstico é exercido por pessoas que não tiveram oportunidades básicas de educação e talvez contribui ainda mais para ter sua classe desvalorizada, acabando por muitas pessoas sentirem preconceito com a classe.

Sempre bom lembrar que a Legislação brasileira não permite que o patrão deixe de contratar um funcionário inclusive o empregado doméstico por orientação sexual, cor, estado civil, religião ou qualquer tipo de deficiência que o candidato ao emprego possa ter, ou seja, a vida pessoal do trabalhador não pode ter nenhuma influência na sua contratação ou não para a vaga de trabalho.

Neste sentido, a Lei 9.099 de 13 de abril de 1995, deixa claramente essa proibição em seu artigo primeiro.

Artigo primeiro da Lei 9.099/1995:

Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstos no inciso XXXIII do artigo 7º da Constituição Federal.

É muito comum, o trabalhador, principalmente o empregado doméstico, deixar de ser contratado apenas por não pertencer a mesma religião do empregador, sobre esse assunto, a Constituição Federal deixa bem claro que quem recorrer nessa prática estará contrariando as normas brasileira.

Neste sentido o dispositivo do artigo 5º da Constituição Federal é bem clara.

Artigo 5º da constituição Federal do Brasil:

Todos são iguais perante a Lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, a igualdade, a segurança e a propriedade, nos seguintes termos: Inciso VI é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantia, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e suas liturgias.

São várias as decisões da Justiça em favor de empregados domésticos que são vítimas de preconceito por parte do empregador, vamos exemplificar aqui uma decisão da Justiça do Trabalho da Segunda região de São Paulo que após uma empregada doméstica ter seu contrato rescindido de forma inadequada procurou seus direitos na justiça e foi vitoriosa na ação como veremos:



A empregada doméstica teve contrato rescindido e deverá receber indenização no valor de R\$ 25 mil por danos morais pela forma degradante com que era tratada pelos patrões. Na sentença, o juiz substituto da 49ª Vara do Trabalho de São Paulo, Eber Rodrigues da Silva, ressaltou que “os empregados domésticos no país são historicamente vítimas de preconceito, sendo relegados a uma categoria inferior de trabalhadores sem voz, que se submetem, desde tempos do Brasil colonial, a um sem número de situações de humilhações e menosprezo por parte de alguns empregadores. (JUSTIÇA DO TRABALHO – TRT 2ª REGIÃO, SP).

Não é possível aceitar que nos dias atuais, pessoas sejam altamente discriminadas, apenas pelo simples fato de exercer a profissão de empregado doméstico.

Portanto, o empregador que de alguma forma infringir a lei referente a discriminação deverá responder civil e criminalmente pelos atos praticados.

## 4 LEI COMPLEMENTAR 150/2015: DESAFIOS E OPORTUNIDADES PARA O EMPREGADO DOMÉSTICO E EMPREGADOR

A Lei 150/2015, sancionada pela então Presidente Dilma, trouxe novos benefícios para os empregados domésticos. Essa Lei era muito aguardada pelos trabalhadores e essa classe tão discriminada passou a receber alguns benefícios que já era solicitado e aguardado há muitos anos.

Para facilitar o cumprimento das novas obrigações criadas, a Lei Complementar nº 150/2015 determinou a implantação do Simples Doméstico, que define um regime unificado para pagamento de todos os tributos e demais encargos, inclusive FGTS. Foi prevista também a criação de um sistema eletrônico, onde o empregador doméstico deverá informar as obrigações trabalhistas, previdenciárias, fiscais, de apuração de tributos e do FGTS. (MANUAL DO EMPREGADOR DOMÉSTICO - 2022).

Importante salientar que Lei acima não permite a contratação de empregados menores de dezoito anos de idade.

### 4.1 Pressupostos do vínculo de emprego doméstico

Para que tenha a configuração de trabalho doméstico, são necessários alguns pressupostos para a sua confirmação, entre esses pressupostos podemos destacar os seguintes:

A **personalidade** é um pressuposto essencial para a configuração do trabalhador doméstico, caso o serviço na residência seja prestado um dia da semana por uma pessoa e outro dia da semana por outra pessoa, não fica caracterizado a personalidade.

Não se deve confundir personalidade com pessoa física. Está a indicar que o trabalho deve ser realizado é intuito personae, isto é, que é o próprio empregado que deve realizar os serviços, sem poder mandar outra pessoa fazer o serviço no seu lugar. Do lado do empregador não existe essa

característica, ou seja, é possível que mude o empregador, mais não termina a relação do empregado doméstico. (NORBIM, F D. 2015, p.32).

É possível que em virtude da morte do empregador, ainda assim será mantida a relação de empregado doméstico, com os restantes dos moradores da residência.

A **onerosidade** é um pressuposto essencial, para a relação de empregado doméstico.

Não se trata de um requisito essencial nas relações de emprego, mas de um princípio que determina que os riscos da atividade do empregador correm por sua conta e risco, não sendo o empregado responsável por eventual sucesso ou insucesso do empreendimento. Independente se no final do mês o empregador teve ou não lucros em sua atividade laborativa, o empregado doméstico tem que receber o seu salário. (NORBIM, F D. 2015, p.33).

De forma alguma o trabalhador doméstico, pode ficar sem receber os seus proventos no final do mês porque o empregador não obteve os rendimentos necessários em suas atividades.

A não eventualidade, nesse sentido, o trabalhador doméstico deve realizar os seus trabalhos pelo menos três dias por semana para caracterizar o vínculo doméstico. Este fator é o que vai diferenciar se é empregado doméstico ou se é apenas diarista.

Se a diarista não tem dia certo para trabalhar ou quando é chamada para auxiliar em dia de festa ou efetuar faxina extraordinária na residência, ou, ainda, para tomar conta esporadicamente dos filhos do casal, para fazer faxina uma vez por mês na casa de praia ou campo, não há relação de emprego por falta do requisito continuidade. (PRAZERES, 2018, p.58).

A **subordinação** deve existir entre o empregado doméstico e o empregador o vínculo de subordinação, os quais deve atender a razoabilidade, a proporcionalidade, a dignidade da pessoa humana e cidadania.

A subordinação é a relação através da qual o empregado acata ordens, determinações do empregador. Não tem a ver com subordinação econômica, nem subordinação em relação a sua pessoa, nem com subordinação técnica, a relação da subordinação diz estritamente a realização das tarefas vinculadas com os serviços (NORBIM, F D. 2015, p.32).

Para NORBIM, (2015), a subordinação é a relação através da qual o empregado acata ordens, determinações do empregador. Não tem a ver com subordinação econômica, nem subordinação em relação a sua pessoa, nem com subordinação técnica, a relação da subordinação diz estritamente a realização das tarefas vinculadas com os serviços.

Outro pressuposto é a **finalidade não lucrativa**, e neste requisito, primeiramente podemos dizer que a atividade doméstica do trabalhador, não pode resultar em lucro para o empregador. Nada do serviço realizado na residência, pode levar a ganho financeiro para o patrão, como exemplo podemos citar a cozinheira trabalha na residência e faz comida para que o empregador venda, neste caso está explícito o lucro do patrão, então ela não pode ser considerada doméstica.

Também podemos citar aqui o caseiro que faz serviços doméstico na área de lazer do patrão que usa a mesma para alugar nos finais de semana para eventos, portanto, como o patrão auferir lucro, o caseiro não pode ser considerado empregado doméstico.

Também o **Empregador deve ser pessoa natural ou família**, neste caso, para que seja configurado o trabalho doméstico é que o empregador seja uma pessoa natural ou família. Portanto, se a pessoa exerce função em determinada empresa, jamais ela poderá ser configurada como empregadora doméstica.

O trabalho deve ser realizado em **ambiente residencial**, ou seja, o trabalho do empregado doméstico, deve ter o vínculo residencial do empregador, muito embora seja permitido que esse trabalho seja realizado em uma chácara ou uma casa de praia, desde que como já vimos essa chácara ou casa de praia não seja um bem que cause lucros ao empregador, ou seja, se ele aluga a chácara ou a casa de praia para temporadas e festas, está descartado a situação de empregador doméstico.

#### **4.2 Novos direitos conquistados pelo trabalhador doméstico**

Vários foram os direitos conquistados pelos trabalhadores com a promulgação da Lei 150/2015, sendo que vamos aqui destacar alguns desses:

O primeiro caso é referente a **Jornada de trabalho** do empregado doméstico que não poderá exceder de oito horas diárias e não ultrapassar 44 horas semanais.

Também a **hora extra**: o trabalhador doméstico receberá no mínimo 50% superior ao recebido normalmente por hora trabalhadas.

Art. 2º A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei.

§ 1º A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

O **banco de horas** deve ser precedido de um acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído o banco de horas, as quarentas primeiras horas extras excedentes ao horário normal de trabalho, deverá ser pago como horas extras.

Neste sentido, para NORBIN, (2015), 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. No regime de compensação.

Outro item importante é o **Recolhimento do Simples do Empregado doméstico**, que deverá ser pago mensalmente pelo empregador em documento único a alíquota de 20% incidente no salário, distribuído da seguinte forma: 8% de contribuição patronal previdenciária; 0,8% contribuição contra acidentes de trabalho; 8% de recolhimento para o FGT e 3,2% destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda, sem justa causa ou por culpa do trabalhador.

Todo dia sete de cada mês, o patrão acrescentará mais 8% de contribuição do empregado doméstico para o INSS, este valor será descontado do salário dele.

Importante também é que a **multa na rescisão sem justa causa** deverá ser depositada pelo trabalhador doméstico 3,2% sobre a remuneração devida, no mês anterior. O empregado terá direito a multa de 40% que será custeada pela contribuição especificada acima.

Ainda nesse sentido, o artigo 7º da Lei 150/2015, diz que:

Artigo 7º:

Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do artigo 4º, o empregado não poderá se desligar do contrato sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultar.

Portanto, o trabalhador doméstico caso deixe o emprego antes do período contratado também deverá indenizar o empregador dos seus prejuízos.

O **supersimples doméstico**, que o regime unificado de pagamento de tributos, contribuições e demais encargos do empregador 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-á mediante registro no sistema eletrônico.

Deverá ocorrer também **remuneração especial nas viagens**, caso o empregado venha acompanhar o empregador em viagens e prestar serviços, deverá ser considerada apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, devendo ser compensadas a horas extraordinárias em outro dia.

Neste sentido, o artigo 11 da Lei 150/2015 e parágrafos, rezam o assunto, assim vermos:

Artigo 11 da lei 150/2015:

Em relação ao empregado responsável por acompanhar o empregador prestando serviços em viagem, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser compensadas as horas extraordinárias em outro dia.

§ 1º O acompanhamento do empregador pelo empregado em viagem será condicionado a previa existência de acordo escrito entre as partes.

Referente as **férias**, o empregado doméstico terá direito a trinta dias de férias anuais e remuneradas com pelo menos um terço para cada doze meses trabalhado. O período de férias a critério do empregador poderá ser dividido em dois períodos, sendo eu um dos períodos deverá ser de pelo menos 14 dias corridos.

O abono de férias deverá ser requerido até 30 dias antes do período aquisitivo. É lícito ao empregado que reside no local de trabalho nele permanecer durante suas férias. As férias serão concedidas pelo empregador nos 12 meses subsequentes à data em que o empregador tiver adquirido o direito. (NORBIM, F D. 2015, p.33).

Se o empregado reside na casa do empregador, poderá ele passar as férias na residência onde mora. Nada mais justo, pois se ele reside ali onde trabalha

deve gozar de suas férias naquele ambiente, a não ser que o próprio trabalhador não tenha interesse em passar as suas férias naquele local.

Direito ao aviso **prévio**, assim o empregado ou o empregador que tiver interesse em rescindir o contrato de trabalho deverá pagar aviso prévio de trinta dias. Caso o empregador não avise o empregado sobre o aviso prévio, este terá direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso.

Sobre o aviso prévio, a Lei 150/2015, traz que:

Artigo 23: Não havendo prazo estipulado no contrato, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindi-lo deverá avisar a outra de sua intenção.

§ 1º 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. O abono de férias deverá ser requerido até 30 dias antes do período.

§ 2º Ao aviso prévio previsto neste artigo, devido ao empregado, serão acrescidos 3 (três) dias por anos de serviço prestado para o mesmo empregador, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

§ 3º A falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantia sempre a integração desse período ao seu tempo de serviço.

§ 4º A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

Referente a **proteção do salário**, não poderá ser descontado do trabalhador doméstico em caso de fornecimento de alimentação, vestuário, higiene, moradia, transporte hospedagem e mesmo com alimentação em caso de acompanhamento nas viagens.

Nesse sentido, o artigo 18 da lei 150/2015, é bem explícito em dizer que é “vedado ao empregador doméstico efetuar 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 com viagem”.

Durante a **licença maternidade**, a trabalhadora doméstica gestante, terá direito a 120 dias de licença maternidade, sem prejuízo de manter seu emprego e receber seu salário.

Artigo 25 da Lei 150/2015:

A empregada doméstica gestante tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos da Seção V do Capítulo III do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Parágrafo único: A confirmação do estado de gravidez durante o curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea “b” do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante a empregada gestante a estabilidade provisória (NORBIM, 2015, p.20);

Terá direito ainda ao **seguro desemprego**, caso o empregado doméstico seja dispensado do serviço sem justa causa, terá direito ao recebimento do seguro desemprego no valor de um salário mínimo, por um período máximo de três meses.

Neste sentido, segundo a Lei 150/2015:

Artigo 26 da Lei 150/2015:

O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, na forma da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de 1 (um) salário-mínimo, por período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada.

Agora também é possível a **fiscalização** do fiel cumprimento das normas referentes ao trabalhador doméstico, deve ser feita pelo Auditor Fiscal do Trabalho.

A fiscalização deverá ter natureza prioritariamente orientadora, será observado o critério da dupla visita para a lavratura dos autos da inflação, salvo quando for constatada infração por falta de anotações na CPTS ou ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço a fiscalização. (NORBIM, F D. 2015, p.22).

Sempre que houver fiscalização o Auditor Fiscal do trabalho deverá estar acompanhado do empregador ou por alguém de sua família designado por ele.

Em caso de suspeita de ocorrência de trabalho escravo, de tortura, maus tratos e tratamento degradante, de trabalho infantil ou de qualquer violação dos direitos fundamentais do indivíduo, poderá se requisitada, mediante justificativa fundamentada, autorização judicial para a realização de inspeção compulsória no local da prestação de serviços doméstico. (NORBIM, F D. 2015, p.22).



No caso em tela, normalmente os auditores do trabalho além de estar munidos de autorização judicial, caso se faça necessário deverá solicitar força policial para acompanhamento das diligências.

A entrada em vigor da lei 150/2015 no dia primeiro de junho de 2015, sancionada pela então Presidente Dilma Roussel trouxe sem dúvidas nenhuma a clara sensação de mais dignidade humana para a sofrida classe dos trabalhadores doméstico.

Talvez por trazer vários benefícios para o empregado doméstico que ele não tinha direito, podemos dizer com certeza que nem todos os empregadores viram com bons olhos a referida Lei.

A começar pela obrigação de pagar ao empregado doméstico no mínimo o salário mínimo vigente, pois, era comum o trabalhador doméstico exercer sua função e ser remunerado de acordo com a vontade patronal, já que o trabalhador não tinha muito a quem recorrer.

Importante frisar ainda que a partir do momento em que o trabalhador doméstico teve o seu registro anotado na CPTS, seu salário não pode ser reduzido.

“Significa que, enquanto ele teve a carteira assinada, você não pode reduzir o salário do empregado por motivo nenhum. Você não pode fazer isso nem se, mesmo depois da redução ele ainda ficar acima do salário mínimo” (DO LAR DIREITO DA EMPREGADA DOMÉSTICA 2015).

Outro fator que desagradou muito o empregador foi o fato de ser obrigado a pagar ao trabalhador doméstico a hora extra trabalhada, pois era comum o referido trabalhador ter horas para entrar em serviço, mais quase nunca tinha o horário para sair, pois muitas vezes ficava a mercê de ter que esperar alguém da casa chegar para então o trabalhador doméstico poder ser dispensado do serviço.

Também não foram vistos com bons olhos o direito que o trabalho doméstico passou a ter no recebimento do décimo terceiro salário.

Enfim, todos os direitos adquiridos pelo trabalhador doméstico e já estudado no capítulo anterior não foram bem vistos pelos patrões que estavam

acostumados a não pagar para o trabalhador um salário digno e condições de trabalho que realmente ele necessitava.

## **5 IMPACTOS NA LEI 150/2015 COM A REFORMA TRABALHISTA**

A Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, conhecida como a 'Lei da Reforma Trabalhista', trouxe algumas alterações na Lei 150/2015. Iremos apontar algumas das alterações que ocorreu a partir da reforma.

Tendo em vista a existência de Lei específica que trata do trabalhador doméstico, ela será regulada também pela CLT, porém de maneira subsidiária. Neste interim podemos dizer que a reforma trabalhista impactou na lei dos empregados domésticos, apenas naquilo em que a lei foi omissa.

Quando da entrada em vigor da referida legislação pertinente aos empregados domésticos, havia a preocupação de aumentar o número de desempregados, tendo em vistas que os encargos trabalhistas, poderia fazer com que o número de contratação dos empregados domésticos caísse.

### **5.1 Repercussão na Lei 150/2015 após a reforma trabalhista**

Um dos pontos em que a Lei 150/2015 foi omissa foi referente a horas extras, então por esse motivo houve interferência na lei, sendo que a CLT em seu artigo 61, no parágrafo segundo prevê que as horas extras além do limite legal não necessita de negociação coletiva ou de qualquer outro requisito formal, portanto, o empregado doméstico.

Vejamos aqui o dispositivo da CLT

#### Artigo 61 da CLT

Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 2º Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior a da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos nesse artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

Outra alteração significativa que houve com a reforma trabalhista foi referente a amamentação citada no artigo 396 da CLT.

Artigo 396 da CLT:

Estabelece que para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

§ 2º os horários de descansos previsto no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

Neste caso, o parágrafo segundo do artigo acima permite que os horários dos descansos sejam definidos entre a mulher e o empregador.

Também com a reforma trabalhista ocorreu a possibilidade da terceirização de serviços do empregado doméstico. Com a terceirização uma empresa que presta serviços pode fornecer empregado doméstico para prestar serviços ao contratante, neste caso, o vínculo empregatício ocorrerá entre a empresa e o empregado.

Mais uma importante alteração da reforma trabalhista que surtiu efeito na lei do empregado doméstico é referente a rescisão contratual entre o patrão e empregado, tratada no artigo 484-A da CLT.

Artigo 484-A da CLT:

O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as verbas trabalhistas.

A reforma trabalhista também extinguiu a obrigatoriedade da homologação da rescisão do contrato de trabalho, esta alteração também atingiu o empregado doméstico, esta alteração está explícita no artigo 477 da CLT nos parágrafos primeiro e terceiro.

Mais uma mudança que impactou na vida dos empregados domésticos foi o pagamento das verbas rescisórias que passou a ser de 10 dias a partir do término do contrato, sendo em caso de aviso prévio indenizado ou trabalhado.

Neste sentido, conforme preceitua o artigo 477 da CLT e seu parágrafo sexto:

Artigo 477 da CLT:

A partir do término do contrato, a empresa tem dez dias para quitar os valores devidos.

§ 6º Em caso de demissão do trabalhador registrado, o empregador deve cumprir o prazo legal para quitar as verbas rescisórias dos mesmos, independentemente do motivo da dispensa.

A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

Com a entrada em vigor da reforma trabalhista, a contribuição sindical não pode mais ser cobrada compulsoriamente, sendo que a cobrança só deverá ser feita com autorização do empregado, e essa mudança também abrangeu o empregado doméstico.

## **5.2 Números de trabalhadores domésticos no Brasil atualmente**

De acordo com pesquisa elaborada pelo IBGE e divulgado pelo Jornal Nacional da Rede Globo de Televisão em 03 de março de 2023, informa que os números de empregados domésticos com Carteira de trabalho assinada vem caindo nos últimos três anos.

A reportagem apontou ainda que o salário do trabalhador doméstico é em média 61% menor do que os demais trabalhadores e que em cada quatro trabalhadores domésticos três ainda trabalham sem carteira assinada, isto ocorre mesmo com a vigência da lei 150/2015.

Abaixo iremos mostrar um quadro ilustrativo exibido no Jornal Nacional em dezembro de 2022 na Rede Globo de Televisão.



Fonte IBGE / Rede Globo

Dados do IBGE ainda mostram que o Brasil tem aproximadamente 6 milhões de trabalhadores domésticos esse número de trabalhadores é maior do que a população de diversos países europeus, como Finlândia, Dinamarca e Noruega.

Ainda de acordo como os dados do IBGE no ano de 2013 havia cerca de 1,3 milhões de empregados domésticos com carteira assinada. Já o ano de 2022 fechou com cerca de 1,5 milhões de empregados doméstico com carteira assinada. Até 2013, havia cerca de 4 milhões de empregadas domésticas informais, sendo que no ano de 2020, havia cerca de 4,3 milhões de trabalhadoras sem carteira assinada.

A pesquisa ainda aponta que as mulheres pretas e pardas são a maioria entre as empregadas domésticas.

Conforme verificamos no gráfico acima divulgado pela TV Globo, entre os trabalhadores domésticos 66% são entre mulheres pretas e pardas, 29% são mulheres brancas e 5% estão entre as categorias não especificadas.

## 6 CONCLUSÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso teve como objetivo principal explorar minuciosamente a Lei 150/2015, popularmente conhecida como a “Lei da Empregada Doméstica”, no contexto brasileiro estudando toda a sua evolução histórica, ou seja, desde os tempos da escravidão no Brasil, até os dias atuais mostrando os impactos que a referida legislação trouxe para todos os trabalhadores domésticos, não só com a Lei 150/2015, como também com a entrada em vigor da Reforma trabalhista, ocorrida no ano de 2017.

Durante o estudo deste trabalho, ficou nítido que a regulamentação da lei referente aos empregados domésticos, trouxe muitos benefícios para essa classe de trabalhadores, sendo que o trabalhador doméstico é sem dúvidas uma das mais importantes profissões do nosso país e que nem sempre foi reconhecida pelos nossos legisladores, sem contar que sempre foi motivo de discriminação por parte de muitos.

Com a entrada em vigor da lei dos empregados domésticos, houve um avanço significativo de direitos garantidos aos trabalhadores domésticos, sendo que muitos desses direitos já eram assegurados a outras classes de trabalhadores. Essa profissão que desde o tempo da escravidão quando seus serviços eram executados em sua maioria pelas mulheres escravas e negras, nunca teve o apoio e reconhecimento por parte do empregador e por parte do poder público que sempre que surgia uma norma benéfica para o trabalhador, não contemplava o empregado doméstico.

Aquele trabalhador doméstico, que exercia sua função com tanta dedicação, cuidando de todos os afazeres domésticos, muitas vezes ficando com os filhos do patrão e os tratando como se seus filhos fosse, e não tinha o seu cargo reconhecido devidamente, passou a se sentir mais motivado a exercer suas funções após as alterações na legislação, pois, não era raro as vezes em que o trabalhador doméstico, com o receio de ser discriminado por outras pessoas, chegava até omitir sua profissão para não ser motivos de chacota e até mesmo de humilhação.

Nem mesmo a CLT, principal lei que legisla sobre o Direito do Trabalho era capaz de conceder benefício aos domésticos, inclusive algumas vezes quando o legislador concedia benefícios ao demais trabalhadores o empregado doméstico, de forma até que expressa não era contemplado com tal benefício.

A Constituição Federal de 1988, que tanta se fala que é a Constituição preocupada sempre com a dignidade humana, foi capaz de fazer com que o empregado doméstico se sentisse valorizado e realmente em condições de viver com dignidade.

Apenas e tão somente com a entrada em vigor da Lei 150/2015 a denominada PEC das domésticas promulgada pela então Presidente Dilma Rousseff, é que essa classe de trabalhadores passou a ter direitos de alguns benefícios que até então apenas os outros trabalhadores tinham.

E olham que esses direitos adquiridos pelo trabalhador doméstico eram direitos básicos, nada que fosse absurdo, e não era possível entender o motivo que demorou tanto tempo para ser colocado à disposição do trabalhador.

Esse direitos garantidos com a PEC da doméstica entre outros eram Jornada de Trabalho, Hora extra, Banco de Horas, recolhimento do simples doméstico, direito a multa em caso de rescisão sem justa causa, remuneração especial nas viagens, já que é comum o trabalhador doméstico acompanhar os patrões em viagens, realizar tarefas e não tinha o direito de receber por isso adquirido, direito a férias, aviso prévio, proteção de salário, licença maternidade, seguro desemprego, programa de recuperação previdenciária e Fiscalização.

Portanto, diante de tudo analisado no presente trabalho, podemos afirmar com a plena convicção que o trabalhador doméstico ainda está aquém de suas reais necessidades, ou seja, ainda não foi contemplado com tudo aquilo que lhe é merecedor, por ser uma profissão tão importante e que impacta diretamente na vida de milhares de brasileiros.

Podemos ainda afirmar com toda convicção que não é tudo que as classes de trabalhadores domésticos necessitam, mas sem dúvidas foi algo que trouxe um pouco mais de dignidade humana e justiça para o trabalhador doméstico e que em breve venham outros benefícios e que a partir de agora tudo que for concedido para outras classes trabalhistas, também sejam concedidos aos trabalhadores domésticos.

## 7 REFERÊNCIAS

BARBOZA, Helena Heloísa; MELLO, Cleydson de Moraes; SIQUEIRA, Gustavo Silveira: Direito do Trabalho. Editora Processo: Rio de Janeiro, 2022.

BRASIL, CLT, Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto Lei nº 5.452/1943.

BRASIL, Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL ESCOLA. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/datas-comemorativas/dia-abolicao-escravatura.htm>: Acesso em 20 de julho de 2023.

CHRISTIANO, Abelardo Fagundes Freitas; LÉA, Cristina Barboza da Silva Paiva: Os reflexos da reforma trabalhista para o empregado doméstico. Editora LTDA: São Paulo, 2018.

DOMÉSTICA LEGAL. Disponível em: <https://domesticalegal.com.br/empregado-domestico-tem-protecao-legal-contra-discriminacao>: Acesso em 18 de julho de 2023.

DIEESE. Trabalho Doméstico no Brasil. 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/trabalhoDomestico.html>: Acesso em 20 de julho de 2023.

ESQUERDA.COM.BR. Disponível em: <https://www.esquerdadiario.com.br/Trabalho-domestico-no-Brasil-a-origem-escravocrata-a-lenta-evolucao-legislativa-e-a-atual-situacao>: Acesso em 28 de maio de 2022.

JUS BRASIL, Trabalho Doméstico no Brasil. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/trabalho-domestico-no-brasil-os-avancos-trazidos-pela-lei-complementar-150/2015>. Acesso em 30 de maio de 2023.

PEREIRA, Leoni; MOTA Vinicius; SANTIAGO Renato: Direito do Trabalho. Editora Rideel, São Paulo, 2020.

PRAZERES, Irley Aparecida Correa: Prática Trabalhista. Editora Rideel, São Paulo, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2001.



NORBIM, Fernando Dalvi e NORBIM, Luciano Dalvi. Nova Lei do Empregado Doméstico (Lei Complementar nº 150/2015. Ed. Contemplar MS 2015.

PRAZERES, Írlei Aparecida Correia, Manual de Direito do Trabalho. São Paulo, ed. Rideel SP 2018.

RADIO CÂMARA, 2013. Disponível em:  
<https://www.camara.leg.br/radio/programas/423810-retrospectiva-2013-direitos-iguais-para-empregados-domesticos-e-demais-trabalhadores> Acesso em 28 de maio de 2023.

Portal G1/ Rede Globo, 2022. Disponível em:  
<https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2023/04/03/numero-de-trabalhadores-domesticos-com-carteira-assinada-completa-tres-anos-seguidos-em-queda.ghtml>: Acesso em 18 de julho de 2013.