

# A NOVA LEI DO EMPREGADO DOMÉSTICO: INOVAÇÕES E FLEXIBILIZAÇÕES DOS DIREITOS TRABALHISTAS FRENTE AOS EMPREGADOS URBANOS

*Thais Jaques Cordeiro<sup>1</sup>  
Rodrigo Guilherme Tomaz<sup>2</sup>*

## RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar a Lei Complementar 150/15 e suas inovações perante a classe de trabalhadores domésticos, bem como, um comparativo com os trabalhadores urbanos, demonstrando sua evolução legislativas aos longo dos anos. Analisar-se-á o conceito de empregado doméstico e um breve resumo sobre as inovações da legislação específica, sendo a LC 150/15. No liame apresentado é apresentado os requisitos essenciais para definir o empregado doméstico, bem como uma análise da Lei Complementar de n. 150/15 com seus aspectos mais relevantes, com um breve comparativo com os trabalhadores urbanos nas diferenciações quanto às flexibilizações oferecidas a classe dos trabalhadores domésticos.

**Palavras chaves:** Empregado Doméstico. Alterações da Lei Complementar 150/2015. Evolução Legislativa do Doméstico. Empregado Urbano.

## INTRODUÇÃO

Durante muito tempo, o empregado doméstico não possuía legislação específica e desta maneira era aplicado o Código Civil de 1916 para a categoria. Entretanto, mesmo apesar de muitas lutas da classe trabalhadora, ao surgir a Consolidação das Leis Trabalhistas, o empregado doméstico ficou excluído da legislação promulgada, tornando-se desprotegidos dos direitos assegurados aos outros trabalhadores.

Os direitos do empregado doméstico só vieram surgir no ano de 1972 com a edição e promulgação da Lei n. 5.859 de 1972 que tratava apenas desta classe trabalhadora, do começo ao fim. Com a entrada da referida lei em vigor e posteriormente com a promulgação da Constituição Federal de 1988, alguns direitos foram conquistados: o salário mínimo, irredutibilidade do salário, décimo terceiro

---

<sup>1</sup> Graduada em Direito Pela Universidade do Estado de Minas Gerais - Uemg - Unidade Frutal/MG. Advogada. E-mail: thaisjaques19@gmail.com.

<sup>2</sup> Professor universitário e advogado. Professor na graduação em Direito no Instituto Master de Ensino Presidente Antônio Carlos (IMEPAC) das disciplinas: Direito do Trabalho, Processo do Trabalho, Prática Trabalhista e Direito Ambiental, professor na Escola Superior de Administração, Marketing e Comunicação (ESAMC) da disciplina Estágio Supervisionado IV, professor da pós-graduação lato sensu em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho na Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-Minas). Graduado em Direito e Pós-graduado lato sensu em Direito e Gestão Ambiental pela Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG). Pós-graduado stricto sensu (mestrado) em Direitos Coletivos e Cidadania pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Avaliador da Revista Jurídica Direito & Realidade da FUCAMP. E-mail: rodrigoguilherme@gmail.com. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9480396330681862>.

salário, repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas, licença à gestante, licença paternidade, aviso prévio de despedida e aposentadoria.

Mostrar-se-á a evolução do trabalhador doméstico no âmbito espaço e tempo conquistado, com base no início do seu reconhecimento até a LC n. 150/15 vigente, bem como a aplicação subsidiária da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que anteriormente os deixou tão desamparados, não os incluindo em seu rol de trabalhadores, bem como, uma equiparação da flexibilização do trabalhador doméstico frente ao trabalhador urbano, com os novos direitos adquiridos que possuem tamanha importância para estes trabalhadores.

Abordar-se-á a evolução histórica do empregado doméstico, para posteriormente, definir o conceito de empregador doméstico e empregado doméstico, analisando nova lei complementar 150 do empregado doméstico, relatando suas inovações e flexibilizações frente ao empregado urbano.

## **1. REQUISITOS PARA IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR DOMÉSTICO**

### **1.1 Pessoaalidade**

A pessoaalidade do empregado doméstico ocorre tal como nos contratos de trabalho, de empregados urbanos e rurais, ou seja, intuitu personae. Ora, o empregado doméstico deve prestar pessoalmente o serviço prestado, sendo pessoa física. Quanto à pessoaalidade, afirma Delgado que:

Na relação empregatícia doméstica, a pessoaalidade ganha destacada intensidade, colocando a função doméstica no rol das que têm elevada fidúcia com respeito à figura do trabalhador. Não se trata de uma confiança que envolva poderes de gestão ou representação, obviamente. Porém, trata-se de fidúcia mais acentuada do que o padrão empregatício normal, principalmente em função da natureza dos serviços prestados – estritamente pessoais – e do local específico de sua prestação, o âmbito familiar doméstico. (DELGADO, 2010, p. 356)

No entanto, em algumas exceções e com consentimento do empregador, o empregado doméstico poderá ser substituído eventualmente.

### **1.2 Pessoa física com capacidade plena**

Para ser considerado sujeito de relação de trabalho doméstico, o indivíduo deve possuir capacidade plena, ou seja, possuir idade mínima de 18 anos.

### 1.3 Continuidade

Esse requisito do empregado doméstico difere do empregado urbano e não deixa lacunas na lei, já que o empregado doméstico presta serviços de natureza contínua e o empregado urbano presta serviços de natureza não eventual. Vejamos em um de seus votos, em relação à continuidade da relação empregatícia doméstica, a magistrada Alice Monteiro de Barros, adotando referenciais estrangeiros em auxílio a sua decisão:

DIARISTA – RELAÇÃO DE EMPREGO – A chamada “diarista” (faxineira, lavadeira, passadeira, etc.), que trabalha nas residências, de forma descontínua, não é destinatária do art. 1º da lei 5.859/72, que disciplina o trabalho doméstico. Referido dispositivo legal considera doméstico “quem presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas...”. É necessário que o trabalho executado seja seguido, não sofra interrupção. Logo, um dos pressupostos do conceito de empregado doméstico é a continuidade, inconfundível com a não-eventualidade exigida como elemento da relação jurídica advinda do contrato de emprego firmado entre empregado e empregador, regidos pela CLT. (TRT 3ª R. – RO 01773-2003-008-03-00-9 – 2ª T. – Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros – DJMG 15.10.2004 – p. 08). (BARROS, 2004, p.08).

Nesse mesmo liame, é indispensável à exibição de uma decisão recente do Ministro Aloysio Corrêa da Veiga em relação à continuidade da prestação de serviços domésticos, têm-se:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. EMPREGADA DOMÉSTICA. CONTINUIDADE DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL DEMONSTRADA.

Demonstrada a divergência jurisprudencial, nos termos da alínea a do artigo 896 da CLT, impõe-se o provimento do agravo de instrumento e o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. EMPREGADA DOMÉSTICA. CONTINUIDADE DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. CARACTERIZAÇÃO. Admitida a prestação de serviços, é da reclamada o ônus de provar que ela não ocorria sob a égide da Lei 5.859/72, competindo ao tomador afastar algum ou alguns dos elementos constitutivos da relação de emprego, previstos na referida lei, especialmente a ausência de continuidade na prestação de serviços. Todavia, diante do teor das provas consignadas no v. acórdão, tenho que a reclamada não se desincumbiu do ônus de demonstrar a inexistência do vínculo empregatício doméstico, sendo certo que o fato de a reclamante trabalhar três dias por semana evidencia o elemento da continuidade na prestação dos serviços, uma vez que as tarefas

cumpridas pela autora integravam a rotina semanal da residência, reforçando a continuidade existente na relação. Recurso de revista conhecido e desprovido (Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST - RR: 15571520115020015, Data de Julgamento: 18/03/2015, Data de Publicação: DEJT 31/03/2015).

Sendo assim, não há mais lacunas na legislação em relação a um dos requisitos essenciais, sendo a continuidade, já que com a temporalidade definida de mais de dois dias na semana, é evidente que para se considerar o vínculo empregatício, devem-se preencher todos os requisitos necessários.

Vemos um julgado depois da entrada em vigor da LC n.150/15 onde o requisito definido de mais de dois dias semanais se torna evidente:

EMPREGADO DOMÉSTICO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO COMPROVADO. AUSÊNCIA DE CONTINUIDADE. CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO NA CONDIÇÃO DE DIARISTA. Segundo o artigo 1º, da Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, o empregado doméstico será considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa, pessoal, e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, o que não é o caso dos autos, eis que restou demonstrada a prestação de serviços por apenas 1 (um) dia na semana. Assim sendo, analisando-se a prova testemunhal, pode-se concluir pelo trabalho eventual da autora, como diarista, eis que não preenchido o requisito continuidade. Apelo a que se nega provimento. (TRT-2 - RO: 00017527220145020054 SP 00017527220145020054 A28, Relator: VALDIR FLORINDO, Data de Julgamento: 29/09/2015, 6ª TURMA, Data de Publicação: 05/10/2015).

Portanto, em razão das dúvidas que existiam antes da LC n. 150/15, após a promulgação da mesma, não há mais lacunas em relação a um dos requisitos essenciais, no caso a continuidade da relação de trabalho.

#### **1.4 Subordinação**

A LC n. 150 de 2015 não define em seu teor o que é subordinação ensejada pelo trabalhador doméstico, mas deve ser levado que o empregado deve obediência ao empregador.

#### **1.5 Onerosidade**

O empregado doméstico assim como o empregado urbano, na prestação do serviço deve receber a percepção do salário, firmando o pacto durante a celebração

do contrato de trabalho, sendo a onerosidade um dos requisitos essenciais para configurar a relação de empregado doméstico.

### **1.6 Finalidade não lucrativa do empregador doméstico**

O serviço prestado pelo empregado doméstico não deve auferir lucros econômicos para o empregador, pois caso contrário, haja lucros econômicos, não será considerado empregado doméstico.

Vejamos o seguinte julgado, para melhor compreensão:

TRABALHO DOMÉSTICO. DESCARACTERIZAÇÃO. Demonstrado pelas provas dos autos que a prestação de serviços pela obreira não se deu na condição de doméstica, uma vez que o sítio do reclamado tinha fins lucrativos, ainda que por determinado período, mostra-se correta a r. decisão de origem, ao reconhecer a condição da reclamante de empregada nos moldes celetistas (TRT-3 - RO: 1148108 00294-2008-026-03-00-1, Relator: Convocada Rosemary de O. Pires, Quinta Turma, Data de Publicação: 19/07/2008, DJMG. Página 12).

Diante da finalidade lucrativa do sítio, foi descaracterizado o vínculo de empregado doméstico. O serviço pode ser prestado dentro da residência ou fora dela, como o motorista que transporta o empregado da sua residência para o trabalho, considerado empregado doméstico, no entanto, se há finalidade lucrativa na relação não será considerado doméstico.

## **2. LEI COMPLEMENTAR 150/15**

Após ser totalmente esquecido pela CLT e não ser elencado em todos os direitos adquiridos pelo empregado urbano na CF/88, posteriormente com a EC 72/2003 dos 34 (trinta e quatro) incisos concedidos aos trabalhadores urbanos, 23 (vinte e três) deles foram elencados para os trabalhadores domésticos e alguns necessitavam de regulamentação. Assim, se fez necessário que fosse editada uma lei que legislasse sobre a classe trabalhadora.

Sendo assim, foi criada a Lei Complementar 150/15 que veio para regulamentar as lacunas existentes e revogou totalmente a EC 72/2003. Para iniciar o estudo de tal Lei, é importante ressaltar que com a LC 150, o empregado e empregador além de observar os regramentos da LC 150, em caso de omissão da legislação deverá ser aplicada subsidiariamente a Consolidações das Leis do Trabalho (CLT).

Com a legislação vigente, não há mais dúvidas quanto a confusão que existia no reconhecimento da diarista e do empregado doméstico, posto que a lei que seu art. 1º deixa claro, que para ser considerado empregado doméstico, este deverá prestar serviços por mais de 2 (duas) vezes na semana.

### **3 JORNADA DE TRABALHO**

Nos termos do caput do artigo 2º da LC 150/15: “A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais.”

Significa que o trabalhador doméstico trabalhará cinco dias por semana no período de 8 (oito) horas/dia, tendo mais 4 (quatro) horas/dia no sexto dia semanal, compreendidos entre segunda-feira a sábado.

É permitido acordo entre empregador e empregado, de que este acrescente uma hora na sua jornada diária semanal, para que não precise trabalhar durante o sábado, perfazendo a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

#### **3.1 Anotação da CTPS**

A principal maneira de comprovar o contrato de trabalho doméstico é por meio das anotações que devem obrigatoriamente ser feitas na CTPS do trabalhador doméstico.

Importa dizer, que, mesmo inexistindo as referidas anotações na CTPS, a prova de existência do contrato, poderá ser feita por outros meios lícitos, conforme preceitua a Constituição Federal em seu art. 5º, LVI, como a prova testemunhal e documental.

#### **3.2 Contrato de trabalho**

O contrato de trabalho não foi definido segundo a LC n.150/15, segundo Leite (2015, p. 61) de forma simples o conceituamos como negócio jurídico, tácito ou expresso, por tempo determinado ou indeterminado, que estabelece um conjunto de direitos e deveres para o trabalhador doméstico e para o empregador doméstico.

#### **3.3 Contrato por prazo determinado**

Em regra, nas relações contratuais de empregado doméstico o contrato de trabalho é por tempo indeterminado, no entanto, a lei permite em situações expressamente autorizadas, que a sua duração possa ser estabelecida por um tempo determinado.

Com relação ao contrato experiência, há o prazo máximo de 90 (noventa) dias, podendo ser feito até dois contratos de experiência, desde que não ultrapasse os 90 dias. Sendo o mesmo contado em dia e não em meses, pois na contagem do prazo deve ser excluído o dia do começo do contrato e incluído o dia do seu término. No contrato por prazo determinado, o prazo máximo será de 2 (dois) anos.

Ambos os tipos de contratos não poderão ser rescindidos sem que haja justificativa motivada, caso uma das partes rescinda o contrato, deverá pagar-lhe metade da remuneração a que teria direito até o término do contrato, caso seja o empregador que rescinda sem justa causa ou metade do que lhe seria pago, caso seja o empregado. Ambas as modalidades de contrato, não exigem aviso prévio.

### **3.4 Intervalo para repouso ou alimentação**

O empregado com jornada de trabalho por período integral (8 horas) possui direito ao intervalo para repouso ou alimentação pelo período de uma a duas horas no dia. Entretanto, uma novidade desta lei se refere ao fato de ser possível diminuir esse intervalo para 30 minutos se houver acordo prévio entre empregador e empregado, sendo o acordo formalizado por escrito, para evitar-se dúvidas futuras. Com a diminuição do intervalo, o empregado terá disponibilidade de sair antes do local de trabalho.

Essa possibilidade de redução do intervalo intrajornada, não é possível aos trabalhadores regidos pela CLT, somente se houver autorização do Ministério do Trabalho.

Portanto, empregado e empregador possuem mais liberdade de acordar-se em relação ao horário de jornada de trabalho, posto que se o empregado entrar em serviço às 8 (oito) horas (da manhã, por exemplo, deverá permanecer à disposição do empregador até as 17 (dezesete) horas (se for concedido uma hora de intervalo) ou 18 (dezoito) horas (se com duas horas de intervalo). Assim, com a redução, consequentemente sairá antes.

### **3.5 Descanso Interjornadas e descanso semanal remunerado**

Entre um dia e outro de trabalho, o trabalhador doméstico terá direito a um descanso mínimo de 11 (onze) horas consecutivas. Ou seja, entre duas jornadas de trabalho, deverá haver o intervalo para descanso de no mínimo 11 (onze) horas. Conforme o art. 15 da Lei n. 150 (2015): “entre 2 (duas) jornadas de trabalho deve haver período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso”.

A lei complementar também prevê ao empregado doméstico o descanso semanal remunerado, sendo no mínimo, 24 horas consecutivas, de preferência aos domingos. Bem como, também prevê o descanso remunerado aos feriados.

### **3.6 Horário noturno**

Conforme artigo 14 da referida Lei: “considera-se noturno, para os efeitos desta Lei, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte” (LC n. 150/2015).

O trabalho doméstico noturno será considerado a partir das 22 (vinte e duas) horas até às 5 (cinco) horas da manhã seguinte, assim a hora referente ao horário noturno será de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. Se o trabalhador doméstico exercer atividade noturna, ser-lhe-á acrescido, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna: “Art. 14, § 1º A hora de trabalho noturno terá duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos” (LC n. 150/2015).

### **3.7 Domingos e feriados trabalhados**

O trabalho realizado em domingos e feriados deverá ser remunerado em dobro, caso não seja compensado. Ou seja, o empregado que trabalhar nos dias em que deverá haver descanso, perceberá a remuneração referente ao dia base + 100%.

### **3.8 Hora Extra**

O §1º do artigo 2º explica como funciona a hora extraordinária do empregado doméstico: “a remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal” (LC n. 150/2015).

O empregado doméstico poderá realizar hora extra, sendo esta remunerada com um valor mínimo de 50 % (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal, no entanto, empregado e empregador podem entrar em acordo para combinar valor superior ao que estabelece a lei. Para qualquer o valor da hora normal, divide-se o salário mensal por 220 (duzentas e vinte) horas.

### **3.9 Compensação de horas**

Em relação à compensação de horas, a referente Lei prevê a compensação de horas desde que haja acordo prévio por escrito entre as partes.

Ou seja, ambos entram em acordo que na necessidade de que o empregado doméstico faça hora extra, estas serão compensadas em outro dia. No entanto, a lei determina que as primeiras 40 (quarenta) horas extras trabalhadas, deverão ser pagas imediatamente ou compensadas, portanto, só poderá ser criado um "banco de horas" para posterior compensação a partir da 41ª hora de trabalho extra no mês.

Essa é mais uma das inovações legislativas diferente da CLT, pois os trabalhadores urbanos, não terão as 40 (quarenta) primeiras horas trabalhadas pagas imediatamente, podendo ser compensadas durante o período de um ano, outra diferença é que a compensação de horas na LC 150/15 é feita entre acordo de empregador e empregado e não pelo Sindicato.

Assim, segundo a LC n. 150 as horas que extrapolarem as 40 (quarenta) horas iniciais, serão colocadas dentro do banco de horas e poderão ser compensadas em um período de um ano.

## **4 DO REGIME DE TEMPO PARCIAL**

O regime de tempo parcial permite que uma pessoa trabalhe e receba valor inferior ao salário mínimo vigente, desde que seja na proporcionalidade do salário em regime normal de trabalho.

Importante ressaltar, que com a nova lei, tornou-se possível que o empregado doméstico receba em valor inferior ao salário mínimo, porque ele está recebendo na proporcionalidade em que receberia se estivesse trabalhando às 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Portanto, o empregador pode contratar um empregado doméstico que em um dia trabalhe cinco horas diárias e nos outros quatro dias da semana, faça apenas uma hora diária, totalizando às 25 (vinte e cinco) horas semanais, como dispões o artigo. No entanto, o artigo deixa claro que não poderá exceder às 25 (vinte e cinco) horas semanais para ser considerado empregado doméstico em regime de tempo parcial, podendo este fazer uma escala de 4 (quatro) horas diárias, durante seis dias da semana, totalizando 24 (vinte e quatro) horas semanais, não podendo extrapolar o limite de 25 horas semanais.

No entanto, o trabalhador doméstico em regime de tempo parcial poderá fazer hora extra desde que com prévio acordo escrito. Porém, há uma peculiaridade neste caso, diferentemente do empregado em regime integral, o empregado em regime parcial de tempo só poderá fazer 1 (uma) hora extra por dia, e sua carga horária não poderá exceder 6 horas, devendo haver acordo escrito prévio.

#### **4.1 Do horário 12x36**

Conforme o artigo 10º da Lei prevê a possibilidade de o empregado doméstico trabalhar 12 (doze) horas e descansar 36 (trinta e seis) horas, sem interrupção, sendo observadas algumas peculiaridades específicas em lei.

Importante ressaltar, que caso a jornada recaia em domingos e feriados deverá receber seu salário em dobro nesses dias. Há que se observar, os repousos para descanso e alimentação, porém pode haver acordo em que o empregado poderá ter a hora de intervalo indenizada e seu valor equivalerá a hora extra.

Neste caso, da Lei Complementar 150/15 o acordo é feito entre as partes, empregado e empregador, diferentemente dos trabalhadores regidos pela CLT, que necessitam de acordo ou convenção coletiva.

#### **4.2 Trabalho em viagem**

É possível que o empregador solicite os serviços do empregado doméstico em viagens, mediante prévio acordo escrito entre as partes e acréscimo, no mínimo, de 25% (vinte e cinco por cento) sobre seu salário hora normal ou conversão em acréscimo no banco de horas. Além do acréscimo necessário para o empregado

doméstico que realiza seus serviços em viagem, é vedado o desconto no salário do emprego pelas despesas com transporte, hospedagem e alimentação.

Outro ponto que cabe ressaltar, o trabalhador doméstico mesmo que esteja em serviço em viagem, deverá receber hora extra se houver trabalho superior às 8 horas, faz jus também ao intervalo de pelo menos 11 (onze) horas de descanso entre as jornadas de trabalho.

#### **4.3 Empregado que reside no local de trabalho**

As regras estipuladas para o empregado que reside no local de trabalho são as mesmas para o que não reside. Os intervalos previstos, o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os feriados e os domingos livres não poderão ser computados como horário de trabalho. Ou seja, o empregado doméstico que residir no ambiente de trabalho, quando não estiver trabalhando, estará em gozo de repouso de intervalos entre jornadas, descansos aos domingos e feriados.

#### **4.4 Registro de horário**

A Lei 150/15 prevê a obrigatoriedade do registro do horário de trabalho do empregado doméstico, em qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que seja idôneo.

Deste modo, a partir da vigência da Lei, se tornou obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico. Este deverá registrar ou anotar o horário de entrada, do início da pausa para descanso, do retorno ao trabalho e quando encerrar suas atividades do dia. Vale ressaltar, que o documento de registro não pode ser adulterado, rasurado ou rasgado, sendo certo que o empregador deve conferir diariamente as anotações.

#### **4.5 Férias**

Segundo a Lei complementar, é permitido ao empregado doméstico fracionar as férias em dois períodos, sendo um deles de no mínimo 14 (quatorze) dias corridos, sendo permitido também, converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

Em relação ao empregado em regime de tempo parcial, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, terá direito a férias proporcionais aos dias previstos, no §3º do art. 3º da LC n. 150/15. Já em relação ao empregado que reside no local da prestação de serviços, a legislação permite que o trabalhador permaneça no local durante as férias, tal dispositivo demonstra a tamanha fragilidade do empregado doméstico frente ao empregador, já que este poderá não gozar livremente de fato das férias anuais remuneradas.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Durante muito tempo os empregados domésticos buscaram adquirir direitos e equiparação frente aos outros trabalhadores. A grande evolução demonstrada, apesar de demorada, com a Lei Complementar 150/15 teve significativa relevância para a categoria, posto, que antes muito desamparada frente à legislação dos outros trabalhadores, hoje, apesar de haver alguns direitos que necessitam de regulamentação, possuem uma legislação própria que caso haja lacunas legislativas, impõe que sejam aplicadas outras leis subsidiariamente, como a Consolidação das Leis Trabalhistas, onde a LC n. 150/15 dita expressamente a aplicação subsidiária da mesma.

O que a classe de empregados domésticos, buscou desde os primórdios e busca até os dias atuais, é a igualdade legislativa frente aos outros empregados comuns, pois desde a promulgação da CLT onde a classe foi totalmente esquecida, tardaram muitos anos até que houvesse direitos significativos adquiridos. Posteriormente, sempre em comparação ao empregado comum, os direitos não eram igualitários e os empregados domésticos estiveram por muitos anos, desamparados e legislativamente atrasados.

Portanto, com a Lei Complementar n. 150/15 os avanços foram imensamente significativos e tutelados, apesar de algumas inovações necessitarem de regulamentação, os avanços foram relevantes e as flexibilizações frente ao empregado urbano, foram consideráveis. Como a jornada 12x36 e compensação de horas, diminuição do intervalo Intrajornada, onde para o empregado doméstico se tornou flexível tais inovações, dependendo somente de prévio acordo escrito entre

empregado e empregador, divergindo do empregado comum que necessita de convenção ou acordo coletivo e em algumas situações autorização do Sindicato.

Outrossim, o poder legislativo tem como função precípua a adaptação da legislação às mudanças sociais que ocorrem no meio de trabalho, buscando sempre dirimir as desigualdades sociais e igualando as relações laborais, com o ideário de liberdade e justiça.

#### **ABSTRACT**

This article aims to analyze Complementary Law 150/15 and its innovations before the domestic workers class, as well as a comparison with urban workers. The concept of domestic servant will be analyzed and a brief summary on the innovations of the specific legislation, being LC 150/15. In the attached list the essential requirements for defining the domestic employee are presented, as well as an analysis of the Complementary Law n. 150/15 with its most relevant aspects, with a brief comparison with the urban workers in the differentiations regarding the flexibilizations offered to the class of domestic workers.

**Key words:** Domestic Employee. Amendments to Complementary Law 150/2015. Legislative Evolution of the Domestic. Urban Employee.

#### **REFERÊNCIAS**

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso De Direito Do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 268 e 269.

BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Brasília, DF. 01 jun. 2015. 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: 8 mar. 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. 05 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 8 mar. 2017.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Suplemento.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista nº 15571520115020015. Recorrente: Maria Cecília Souto Vidigal. Recorrida: Inês Jesus da Trindade. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Brasília, 18 de março de 2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/178792011/recursoderevistarr15571520115020015?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 26 de julho de 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos E Técnicas De Pesquisa Social**. 6. Ed. – 2. reimpr. –

São Paulo – Atlas, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MINAS GERAIS. **Tribunal Regional do Trabalho (3. Região)**. Recurso Ordinário nº 1148108 00294-2008-026-03-00-1. Recorrente: Maria Ivone Ferandes Almeida. Recorrente: Humberto de Melo Masci. Recorrida: Lede Rosa Pedra. Relatora: Rosemary de Oliveira Pires. Belo Horizonte, 15 de julho de 2008. Disponível em: <<https://trt3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129545149/recursoordinariotrabalhistaro1148108-00294-2008-026-03-00-1/inteiro-teor-129545158>>. Acesso em: 31 de janeiro de 2017.

MINAS GERAIS. **Tribunal Regional do Trabalho (3. Região)**. Recurso Ordinário nº 685204 01773-2003-008-03-00-9. Recorrente: Geralda Elizabeth Dos Santos. Recorrente: Vera Lúcia Alves do Nascimento Lima. Recorrida: Maria Rosa Campos Magalhães. Relatora: Alice Monteiro de Barros. Belo Horizonte, 15 de junho de 2004. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129334513/recursoordinario-trabalhista-ro-685204-01773-2003-008-03-00-9/inteiro-teor-129334522>>. Acesso em: 26 de julho de 2017.

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

SANT'ANNA, Valeria Maria. **Guia Prático Do Empregado Doméstico: Lei Complementar n. 150, de 1º de junho de 2015**. São Paulo: EDIPRO, 2015.

SÃO PAULO. **Tribunal Regional do Trabalho (2. Região)**. Recurso Ordinário nº 00017527220145020054. Recorrente: Elieuda Nunes de Oliveira. Recorrido: Luiz Antônio Lorena. Relator: Valdir Florindo. São Paulo, 29 de setembro de 2015. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/312209708/recursoordinario-ro-17527220145020054-sp-00017527220145020054-a28>>. Acesso em 26 de julho de 2017.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia Do Trabalho Científico**. - 23. ed. ver. E atual. – São Paulo: Cortez, 2007.