



UEPB
Universidade
Estadual da Paraíba

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS III
CENTRO DE HUMANIDADES OSMAR DE AQUINO
CURSO DE DIREITO

NATHÁLIA ROBERTA STABILE DE CARVALHO

**PECULIARIDADES DOS DIREITOS DO TRABALHADOR DOMÉSTICO NO
BRASIL: EVOLUÇÃO LEGISLATIVA E ANÁLISE DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA
À LUZ DE UM NOVO MICROSSISTEMA JURÍDICO- LC n. 150/2015.**

GUARABIRA

2016

NATHÁLIA ROBERTA STABILE DE CARVALHO

**PECULIARIDADES DOS DIREITOS DO TRABALHADOR DOMÉSTICO NO
BRASIL: EVOLUÇÃO LEGISLATIVA E ANÁLISE DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA
À LUZ DE UM NOVO MICROSSISTEMA JURÍDICO- LC n. 150/2015.**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito parcial para
obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Antônio Cavalcante
da Costa Neto

GUARABIRA

2016

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

C 331p Carvalho, Nathália Roberta Stabile de
Peculiaridades dos direitos do trabalhador doméstico no Brasil: [manuscrito] : evolução legislativa e análise da relação empregatícia à luz de um novo microsistema jurídico-LC n. 150/2015. / Nathália Roberta Stabile de Carvalho. - 2016.
28 p. : il. color.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades, 2016.
"Orientação: Prof. Ms. Antônio Cavalcante da Costa Neto, Departamento de Direito".

1. Trabalho doméstico. 2. Evolução legislativa. 3. Lei complementar n.150/2015. I. Título.

21 . ed. CDD 344.01

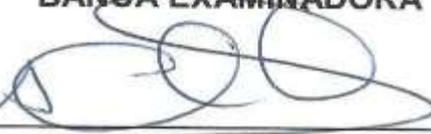
NATHÁLIA ROBERTA STABILE DE CARVALHO

**PECULIARIDADES DOS DIREITOS DO TRABALHADOR DOMÉSTICO NO
BRASIL: EVOLUÇÃO LEGISLATIVA E ANÁLISE DA RELAÇÃO
EMPREGATÍCIA À LUZ DE UM NOVO MICROSSISTEMA JURÍDICO- LC n.
150/2015.**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Universidade
Estadual da Paraíba, como requisito
parcial para obtenção do título de
bacharel em Direito.

Aprovada em: 20/10/2016.

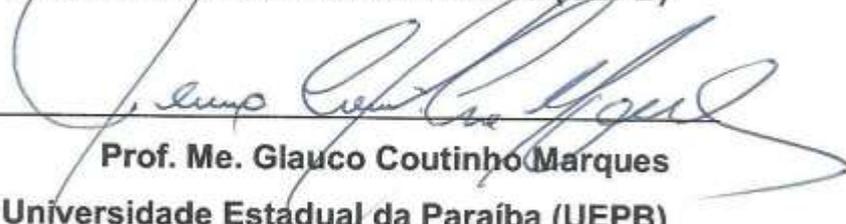
BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Antônio Cavalcante da Costa Neto (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Esp. Hugo Ponce Leon Porto
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Glauco Coutinho Marques
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Tu, ó Senhor Deus, és tudo o que tenho. O meu futuro está em Tuas mãos. Tu diriges a minha vida. (Salmos 16:5), Dedico.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Roberto Carvalho e Francisca Stabile, que sempre acreditaram nos meus sonhos, depositando sua inteira confiança em minha vitória. Obrigada por toda dedicação, apoio, amor e carinho. Eu amo vocês!

Aos meus irmãos e sobrinhos, pela confiança, apoio e carinho. Amo vocês!

Ao meu noivo, Pedro Chaves, pelo o amor, incentivo e apoio a nunca desistir e sempre lutar pelos meus ideais. Obrigada filho, te amo!

Aos professores do Curso de Graduação da UEPB, em especial, Dr. Antônio Cavalcante da Costa Neto (meu orientador), Renan Aversari, Glauco Coutinho, Juliana Linhares e Hugo Porto que contribuíram ao longo desses cinco anos, por meio das disciplinas e aulas, para o meu desenvolvimento pessoal, acadêmico e jurídico.

Aos funcionários da UEPB, Graça Delfino e Luiz pela presteza e atendimento quando nos foi necessário.

Aos colegas da universidade, pelos momentos de amizade e apoio, em especial, Marcos Aurélio, que sempre se mostrou solícito e parceiro, a Felipe Tavares, pela paciência, presença e auxílio em momentos importantes para minha vida acadêmica e a Iasmyn Miranda, pela amizade, carinho e companheirismo dentro e fora da universidade. Mais que uma amiga, uma verdadeira irmã.

“A maior recompensa pelo nosso trabalho não é o que nos pagam por ele, mas aquilo em que ele nos transforma.”

John Ruskin.

PECULIARIDADES DOS DIREITOS DO TRABALHADOR DOMÉSTICO NO BRASIL: EVOLUÇÃO LEGISLATIVA E ANÁLISE DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA À LUZ DE UM NOVO MICROSSISTEMA JURÍDICO- LC n. 150/2015.

Nathália Roberta Stabile de Carvalho¹

RESUMO

O presente artigo retrata a origem do trabalho doméstico no Brasil, sua evolução legislativa através de criação de leis e decretos, até os dias atuais com o advento do novo microssistema jurídico: a Lei Complementar n. 150/2015, que institui diversos direitos e garantias para a regulamentação e a proteção do trabalhador doméstico, extinguindo assim, a ideologia dos resquícios escravocratas do período colonial. Porém, destacam-se também pontos negativos sobre a nova lei, quais sejam: o aumento no valor do serviço e conseqüentemente o crescimento do trabalho informal; a presença de lacunas e brechas na atual legislação, fazendo-se necessário em certos casos, o auxílio de outras normas e até mesmo do posicionamento dos tribunais. De modo geral, é perceptível a evolução histórica, jurídica e social desta classe de trabalhadores. Para fins didáticos, informa-se que, o respectivo trabalho foi realizado através de revisão bibliográfica, em livros, códigos, artigos e outros relacionados com o tema.

Palavras chaves: 1. Trabalho Doméstico. 2. Evolução Legislativa. 3. Lei Complementar n.150/2015.

¹ Aluna de Graduação em Direito na Universidade Estadual da Paraíba – Campus III.
Email:nathalia.stabile@hotmail.com

1. INTRODUÇÃO

De acordo com a legislação atualmente vigente no Brasil, o trabalhador doméstico, parte hipossuficiente na relação empregatícia, é aquele maior de 18 anos, que presta serviços de natureza contínua, subordinada, onerosa, pessoal e de finalidade não-lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial, por mais de 02 (dois) dias por semana. Deste modo, integram a categoria dos trabalhadores domésticos, desde que preenchidos simultaneamente todos os requisitos da relação de trabalho doméstico (Lei Complementar n.150/2015, art. 1º), os cozinheiros, as governantas, as lavadeiras, as babás, os vigias, os jardineiros, os caseiros, os acompanhantes de idosos, os motoristas particulares e outros.

De modo mais detalhado, por meio de uma análise ético-normativa, constata-se que os requisitos básicos para a caracterização do trabalhador doméstico são: idade mínima de 18 anos, pois o serviço doméstico é considerado uma das piores formas de trabalho infantil, conforme preceitua o parágrafo único do art. 1º da LC, n.150 de 2015, o qual veda a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho deste serviço, de acordo com a Convenção n. 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto n. 6.481, de 12 de junho de 2008; a pessoalidade: o doméstico deve prestar pessoalmente o serviço e somente em casos excepcionais, com consentimento, tácito ou expresso, do empregador pode-se admitir a substituição eventual; a continuidade, prevista no art.1º da LC n. 150/2015, que dispõe que o trabalhador doméstico é aquele que presta serviços de forma contínua, estabelecendo que por mais de 2 (dois) dias por semana (critério temporal) já é considerado doméstico; a subordinação: considera-se trabalhador doméstico aquele que presta serviços de forma subordinada; a onerosidade: o trabalhador doméstico celebra seu contrato de trabalho com o objetivo de receber remuneração pelo serviço prestado; e a finalidade não lucrativa no âmbito da residência do empregador doméstico: caracteriza-se por serviços normais realizados no interior de uma residência familiar.

Erroneamente criou-se no cotidiano social brasileiro a ideia de que os trabalhadores domésticos são apenas aqueles que desenvolvem atividades manuais ou braçais, quando na verdade, um piloto de avião particular, contratado por um grande executivo; ou um médico/enfermeira, contratado(a) para acompanhar

em casa seu paciente, também são considerados domésticos. A natureza intelectual, ou manual não exclui a qualidade da classe doméstica.

Por outro lado, não se considera trabalho doméstico aquele em que o trabalhador atua em qualquer atividade que gera lucro para o empregador, mesmo que o trabalho seja realizado em âmbito residencial. Sendo assim, as empresas e pessoas jurídicas não podem desenvolver serviços desta categoria.

A evolução legislativa do trabalhador doméstico, diferente das demais classes trabalhistas, ocorreu de uma forma consideravelmente mais lenta e tardia. Até pouco tempo atrás, esta classe de trabalhadores laborava com respaldo de poucos direitos e garantias constitucionais, em regimes de trabalho baseados indiretamente nos resquícios do período escravocrata, ficando à mercê dos anseios de seus empregadores.

A atual lei do trabalhador doméstico, a LC n. 150/2015, propõe a instituição de um novo microsistema jurídico para esta classe de trabalhadores. Tal implementação normativa é considerada um grande avanço sociotrabalhistas, pois traz à tona a relevância da classe doméstica, um labor digno como qualquer outro, e, por fim, extingue os resquícios negativos do período colonial.

Destacam-se ainda os consequentes e ocasionais efeitos negativos da nova lei para alguns empregadores, visto que, com uma ampliação nos direitos e garantias trabalhistas, manter os serviços de um empregado doméstico inevitavelmente tem um custo mais elevado, acarretando, assim, a demissão de muitos funcionários e gerando um provável crescimento de trabalhos informais, como, por exemplo, a diarista.

Outrossim, por ser uma lei nova, instituída em um cenário de relativa instabilidade político-econômica, poderá deixar a desejar, no tocante as lacunas, necessitando-se do auxílio de outras normas e até mesmo da intervenção dos tribunais.

Em síntese, o presente artigo tem como finalidade trazer uma visão geral do trabalhador doméstico no Brasil, abordando a priori o seu conceito e apontado os requisitos para a caracterização do trabalhador doméstico.

Nos tópicos que se seguem, serão analisados de forma mais detalhada, através de revisão bibliográfica, a evolução histórica, social e jurídica da classe doméstica no Brasil, desde a sua origem, no período colonial, até os dias atuais, com a evolução de leis e decretos, posteriormente com criação de um novo

microsistema jurídico e, a incidência de seus possíveis efeitos perante a sociedade e o judiciário.

2. BREVE HISTÓRICO DA ORIGEM DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL.

O trabalho doméstico no Brasil teve sua origem no período colonial, na época da escravidão, sendo assim entendido como trabalho escravo, do qual faziam parte homens, mulheres e crianças negras, em geral vindos da África. Este tipo de trabalho era considerado desvalorizado, mal visto, e por isso não era exercido por brancos.

As atividades domésticas desempenhadas eram as de jardineiros, amas de leite, cozinheiros, mucamas, entre outras. Serviam os senhores e cuidavam dos seus filhos, laborando em jornadas diárias extensas, apenas recebendo em troca restos de comidas e um horário restrito para o descanso. Não gozavam de nenhum tipo de direito, apenas de deveres, não podiam adoecer e sequer tinham folga.

Segundo Melo (1988 apud Cruz, 2011, p. 6), “o trabalho doméstico no Brasil assemelha-se muito ao desenvolvido nos Estados Unidos, pela herança escravista e desvalorização social.” Em suas palavras:

A história do serviço doméstico no Brasil não difere muito da acontecida nos Estados Unidos. Aqui como lá, antes da abolição da escravatura, escravos domésticos eram encarregados das tarefas do lar. Ao longo do século XIX, as famílias tinham além das escravas domésticas a possibilidade de contar com mocinhas para uma espécie de “ajuda contratada”. Essa era uma fonte tradicional de trabalho doméstico que no Brasil e nos Estados Unidos, depois da Abolição, tornou-se a maior fonte de trabalho feminino (p.6).

Em seu trabalho sobre a escravidão no Rio de Janeiro antigo, Ghaham (1992 apud Cruz 2011, p. 3) “ênfatisa o desenvolver das atividades domésticas, identificando uma divisão entre os escravos de dentro de casa – os quais desenvolviam suas tarefas na esfera doméstica – e os de fora – o que se ocupavam das atividades fora da casa”.

As mulheres negras, além de discriminadas por sua cor, eram abusadas sexualmente, consideradas objetos de seus senhores. Viviam em um período que não havia qualquer menção à dignidade da pessoa humana e não existiam direitos e garantias constitucionais, tampouco algum tipo de regulamentação dessa espécie de trabalho.

Segundo Rose (2015), em 1830, surgiu a primeira norma contemplando o trabalho doméstico e se limitava a tratar do contrato escrito sobre prestação de serviços feitos por brasileiros ou estrangeiros, dentro ou fora do Império.

Depois de sancionada a Lei Imperial nº 3.353, Lei Áurea, em 1888, extinguiu-se a exploração da mão de obra escrava no Brasil e, os ex-escravos passaram a gozar de direitos e deveres, como por exemplo, a remuneração das atividades que desempenhavam, sendo considerada o marco inicial da história do Direito do Trabalho no Brasil (ROSE, 2015).

Destarte, embora tenham adquirido direitos, nada mudou na prática, uma vez que, surgiu uma fase de miséria, onde os ex-escravos não possuíam moradias para viver, tampouco terras para plantar e sobreviver. Tiveram que permanecer nestas atividades para obter o mínimo que garantisse a sua sobrevivência. E esta situação apenas disfarçou o trabalho escravo ainda existente.

Em outras palavras, os trabalhadores domésticos foram submetidos a um trabalho informal, sem os direitos de um trabalhador comum, resultando em um labor discriminado e desvalorizado (ROSE, 2015).

2.1 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DO TRABALHADOR DOMÉSTICO NO BRASIL.

Para Leite et al. (2015, p. 19) “a evolução da proteção normativa do trabalhador doméstico no Brasil é nitidamente mais lenta do que a do empregado urbano. Do período do “descobrimento” até a abolição da escravatura (1888) e desta até 1972, quando foi editada a Lei n. 5.859, não havia nenhuma regulamentação específica para o trabalhador doméstico”.

Com o advento da Lei n. 3.071, Código Civil de 1916, ficaram disciplinados os contratos trabalhistas relacionados à locação de serviços dos empregados, inclusive dos domésticos. Por sua vez, em 30 de julho de 1923, o Decreto n. 16.107 aprovou o regulamento de locação desses serviços, trazendo novos dispositivos para atender os interesses e as necessidades desses empregados. Outra evolução ocorreu em 1932, quando a mulher conquistou o direito ao voto de forma efetiva, surgindo em seguida, a Legislação Trabalhista, regulamentando a proteção do trabalho feminino.

Em 1941, Getúlio Vargas outorgou o Decreto-Lei n. 3.078 que trouxe uma conceituação simples dos trabalhadores domésticos e a locação de seus serviços, retratando em síntese sobre os deveres dos empregadores e dos empregados, bem como inovações legislativas como o aviso prévio de 08 dias após o período de 06 meses de labor, na hipótese de justa causa, multas por infrações e atos destinados a alterar informações da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

Em 1943, através do Decreto-Lei n. 5.452, surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), outorgada também pelo Presidente Vargas, que em seu art. 7º, alínea a, excluiu expressamente os empregados domésticos do âmbito da sua proteção.

Segundo Martins (2012, p. 148), “a situação do empregado doméstico só foi efetivamente resolvida com Lei n. 5.859 de 11-12-72, que foi regulamentada pelo Decreto n. 71.885, de 9-2-73”.

Com o mesmo direcionamento, Leite et al. (2015, p. 19), afirma que:

Somente em 1972, com o advento da Lei n. 5.859-que sofreu diversas alterações posteriores a Constituição Federal de 1988-os empregados domésticos passaram a ter uma “Lei Especial” que previa alguns direitos trabalhistas, como: férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis; filiação à Previdência Social como segurado obrigatório; anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social- CTPS.

Apesar desta ser considerada um avanço normativo, não se tornou tão relevante, visto que permaneceram excluídos os trabalhadores domésticos dos direitos elementares conferidos aos empregados urbanos.

Com o advento da Constituição de 1988, os domésticos alcançaram alguns direitos, previstos em nove incisos do art. 7º: salário mínimo (IV); irredutibilidade de salário (VI); 13º salário com base na remuneração integral (VIII); repouso semanal remunerado (XV); férias anuais remuneradas com um terço a mais (XVII); licença maternidade (XVIII); licença paternidade (XIX); aviso prévio (XXI); aposentadoria por idade, tempo de contribuição e invalidez (XXIV); bem como a sua integração à previdência social.

No ano de 2000 surgiram as Resoluções 253 e 254, as quais estabeleceram critérios e finalidades para a concessão do seguro-desemprego. Em 2001, com a Lei n. 10.208, facultou-se aos trabalhadores o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS e o seguro-desemprego.

Após a promulgação da Constituição de 1988, a Lei n. 5859/72, sofreu algumas mudanças que ampliaram os direitos dos trabalhadores domésticos. O primeiro exemplo foi a Lei n. 11.324/2006, que assegurou aos domésticos o direito de não sofrer descontos salariais por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

Ademais, a Lei n. 11.324/2006, trazendo nova redação ao art 3º da Lei. n. 5859/72, “assegurou ao doméstico o direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias com, pelo menos 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou a família” (LEITE et al., 2015, p. 21).

Neste contexto, “a referida lei estendeu à empregada doméstica gestante a proteção desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto” (LEITE et al., 2015, p. 21).

Em que pese todas as leis e a busca de melhores condições de trabalho, o trabalhador doméstico, permaneceu até recentemente desfavorecido e discriminado, com vedação de muitos direitos à categoria, persistindo ainda, resíduos da época da escravidão. (ROSE, 2015)

Em 2013 ocorreu uma grande conquista, com a aprovação da Proposta de Emenda Constitucional n. 66, conhecida como “PEC das domésticas”, que alterou o art. 7º da Constituição Federal, visando igualar os direitos dos trabalhadores domésticos, urbanos e rurais. (ROSE, 2015)

A PEC das Domésticas foi aprovada em 02 de abril de 2013, transformando-se em Emenda Constitucional n.72/2013. Essa proposta foi a resposta dada a pressão dos movimentos sociais e da mídia no tocante ao estabelecimento da igualdade de direitos trabalhistas entre as classes dos domésticos, urbanos e rurais. De modo simples, houve uma ampliação nas garantias dos domésticos com a inclusão de mais 16 (dezesesseis) incisos na previsão do parágrafo único do art. 7º da CF, in verbis:

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

Segundo Leite et. Al (2015), em sua obra a nova lei do Trabalho Doméstico, comentários à Lei Complementar n. 150/2015, ao analisarem o novo parágrafo único do art. 7º da CF, concluíram que o constituinte derivado institui, na primeira parte, alguns direitos de eficácia plena e aplicabilidade imediata e na segunda parte, direitos de eficácia limitada e aplicabilidade dependente de regulamentação infraconstitucional.

São direitos fundamentais dos trabalhadores domésticos com aplicabilidade imediata: salário mínimo; irredutibilidade de salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho; garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; décimo terceiro salário; proteção do salário na forma da lei, duração normal não superior a oito horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva do trabalho; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo de emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; licença-paternidade; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias; redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; aposentadoria; reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre para menores de dezoito anos.

Por outro lado, os direitos que dependerão de regulamentação infraconstitucional por meio de lei, são: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa; seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; fundo de garantia do tempo de serviço-FGTS; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda; assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

3. ATUAL REGULAMENTAÇÃO DESTA CATEGORIA: LEI COMPLEMENTAR N.150/2015.

A Lei Complementar n.150/2015 “foi editada com objetivo de regulamentar os novos direitos estendidos aos trabalhadores domésticos por força da Emenda Constitucional n. 72/2013, que deu nova redação ao parágrafo único do art. 7º da CF” (LEITE et al., 2015, p.25).

A Lei em comento foi originada do Projeto de Lei do Senado- PLS n. 224/2013 e, seu objetivo foi a instituição de um novo microsistema jurídico de proteção ao trabalhador doméstico no Brasil.

Segundo Leite et al. 2015, em resumo, a Nova Lei do Trabalho Doméstico, ou simplesmente a LC n. 150/2015, passou a dispor sobre: características do contrato de trabalho doméstico, conceitos e contornos relacionados e aplicados ao trabalhador doméstico, a duração normal do trabalho doméstico, regime de compensação aplicado, regime de tempo parcial, contratação por prazo determinado, contrato de experiência, acordo entre empregador e empregado para estabelecimento de horário de trabalho.

Dispõe, ainda, “sobre a relação de trabalho em caso de prestação de serviço doméstico em viagem e sobre a obrigatoriedade do registro do horário de trabalho doméstico” (LEITE et al., 2015, p. 15).

Em suma, a lei estabeleceu que a jornada de trabalho do empregado doméstico não poderá exceder 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, conforme preceitua o art. 2º da referida lei, *in verbis*:

“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.”

Outro ponto relevante é a previsão do art. 3º, o qual preceitua que o empregado doméstico poderá exercer suas atividades em regime de tempo parcial, desde que não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais.

Em seu art. 10, dispõe que o empregado doméstico poderá exercer a jornada em escalas de 12 horas seguidas de trabalho por 36 horas ininterruptas de descanso, respeitando-se os intervalos previstos em lei, desde que a jornada seja estabelecida mediante acordo escrito entre as partes, a seguir exposto:

Art. 10. É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e

seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

O art. 11 caput e o § 2º, tratam sobre a relação do empregado responsável por acompanhar o empregador prestando serviços em viagem, onde serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser compensadas as horas extraordinárias em outro dia. A remuneração-hora do serviço em viagem será de, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal.

Além das inovações alhures narradas, o legislador instituiu a obrigatoriedade do controle de jornada do empregado, que poderá ser feita por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico. O importante é que seja idôneo, conforme preceitua o art. 12 da referida lei.

Analisando o parágrafo 1º, do art. 2º, constatar-se-á a previsão da remuneração da hora extraordinária, no valor mínimo, de 50% sobre a hora normal. Outro benefício é a permissão pela nova lei do regime de compensação, conforme previsão do parágrafo 4º do art. 1º, abaixo transcrito:

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

Segundo Souza (2015), embora exista o regime de compensação de horas, as 40 (quarenta) primeiras horas extras deverão ser pagas com o respectivo adicional. Assim, somente as horas que ultrapassarem as 40 (quarenta) primeiras poderão ser compensadas no limite de até 1 (um) ano. No entanto, caso as referidas horas não sejam compensadas, estas deverão ser remuneradas como horas extras.

Outra observação relevante é que para o empregado que trabalha em regime parcial de tempo (até 6 horas diárias) será possível realizar horas extras, desde que não exceda o limite de 01 (uma) hora diária e que tenha acordado por escrito permitindo o labor extraordinário. O trabalho que superar as seis horas diárias não configura o regime parcial, conforme dispositivo de lei do art. 3º, §2º, *in verbis*:

Art. 3º[...]

§ 2º A duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a 1 (uma) hora diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, aplicando-se-lhe, ainda, o disposto nos §§ 2o e 3o do art. 2o, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias.

O adicional noturno é outra garantia que encontra respaldo na lei em questão, através do art .14, §1º e §2º, conforme exposto a seguir:

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

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

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

A nova lei traz a preceituação jurídica sobre os intervalos intrajornadas, passando assim o empregado a gozar de intervalos para o descanso e refeição, de no mínimo uma hora, podendo ser reduzido para 30 (trinta) minutos, mediante acordo escrito.

No tocante aos empregados que residem em seu local de trabalho, o §1º do artigo acima citado estabelece que o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia.

Destaca-se também a vedação da prenotação, prevista no §2º, c/c com o art. 12, alíneas citadas, caso haja alguma modificação no período de intervalo, sendo obrigado o empregador registrar de forma manual, mecânica ou eletrônica o real tempo de pausa que foi usufruído pelo empregado.

Em relação às férias, a nova lei manteve as regras previstas na CLT, após cada período aquisitivo (doze meses), o empregado terá direito a 30 (trinta) dias de férias, que serão liberadas durante o período concessivo a critério do empregador, podendo ser convertido em pecúnia apenas 1/3 das férias, a critério do empregado.

No regime de trabalho parcial a quantidade de dias de férias será baseado na quantidade de horas laboradas por semana, vejamos a transcrição do § 3º e dos incisos do art. 3º da LC n. 150/2015, *in verbis*:

§ 3º Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas;

II - 16 (dezesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas;

III - 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas;

IV - 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;

V - 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;

VI - 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas.

Assim, todos os empregados domésticos terão direito a férias acrescidas do terço constitucional na proporção de seu efetivo trabalho mensal, sem existir diferenças entre as diversas jornadas para os empregados domésticos (SOUZA, 2015).

Segundo o art. 4^a da nova lei, é permitida a contratação do empregado por prazo determinado, desde que seja na hipótese de contrato de experiência, ou contrato temporário, conforme abaixo transcrito:

Art. 4^o É facultada a contratação, por prazo determinado, do empregado doméstico:

I - mediante contrato de experiência;

II - para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso.

Parágrafo único. No caso do inciso II deste artigo, a duração do contrato de trabalho é limitada ao término do evento que motivou a contratação, obedecido o limite máximo de 2 (dois) anos

O contrato de experiência será de, no máximo, de 90 (noventa) dias, podendo ser prorrogado uma única vez, desde que a soma dos dois períodos não ultrapasse o referido prazo previsto no art. 5^o, § 1^o da referida lei, *in verbis*:

Art. 5^o O contrato de experiência não poderá exceder 90 (noventa) dias.

§ 1^o O contrato de experiência poderá ser prorrogado 1 (uma) vez, desde que a soma dos 2 (dois) períodos não ultrapasse 90 (noventa) dias.

A Nova Lei do Trabalho Doméstico “veda descontos no salário a título de alimentação, vestuário, higiene, moradia e despesas em acompanhamento de viagens, salvo as disposições específicas” (LEITE et al., 2015, p. 16).

Além de dispor sobre o recebimento do vale-transporte, incluiu o trabalhador doméstico como segurado obrigatório da Previdência Social e no regime do FGTS, na forma de regulamento a ser editado.

Outras alterações foram: a instituição do depósito a cargo do empregador, destinado à indenização compensatória ao trabalhador doméstico nos casos de dispensa sem justa causa por culpa do empregador, do regime unificado de pagamento de tributos, contribuições e demais encargos do empregador doméstico, regulação do aviso prévio e dos direitos da empregada doméstica, bem como o seguro-desemprego, a instituição do Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregados Domésticos (REDOM), estabelecimento da

responsabilidade do empregador doméstico pelo arquivamento dos documentos trabalhistas e previdenciários com relação ao trabalho doméstico.

O Simples Doméstico, conforme citado anteriormente, é a instituição do regime unificado de pagamentos de tributos, contribuições e dos demais encargos do empregador pela contratação do empregado doméstico, para facilitar o pagamento desses tributos.

Assim, o pagamento do simples doméstico abrangerá os seguintes impostos: a) de 8%(oito por cento) a 11% (onze por cento) a título de contribuição previdenciária; b) 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico; c) 0.8% (oito décimos por cento) de contribuição social para o financiamento do seguro contra acidentes do trabalho; d) 8% (oito por cento) a título de recolhimento para o FGTS; e) 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) com destino ao pagamento da indenização compensatória da perda do empregado, sem justa causa ou por culpa do empregador; f) outros impostos que incidirem sobre a relação de trabalho.

A LC. n. 150/2015 faz alterações nas seguintes leis:

a) Lei n. 8.212/91, sobre a arrecadação, pelo empregador, da contribuição do segurado empregado a seu serviço.

b) Lei n. 8.213/91, no que tange aos empregados desta classe, sobre acidentes de trabalhos, período de carência, cálculo da renda mensal do benefício, auxílio- doença e salário família.

c) Lei 11.196/2005, sobre os prazos para o recolhimento do Imposto de Renda Retido na Fonte- IRPF.

Entre inúmeras inovações que a Nova Lei trouxe, é importante frisar que, segundo Leite et al. (2015, p. 17) “a LC. n.150/2015 determina que, observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplicam as Leis n.605, de 5 de janeiro de 1949, n. 4.090, de 13 de julho de 1962, n. 4.749, de 12 de agosto de 1965, e n.7.418, de 16 de dezembro de 1985, e subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.”

3.1 POSSÍVEIS EFEITOS DA LEI COMPLEMENTAR - LC N. 150/2015 SOBRE A SOCIEDADE E PODER JUDICIÁRIO

A LC n. 150/2015 traz consigo dois propósitos, quais sejam, “regulamentar o novel do parágrafo único do art. 7º da CF, com redação dada pela EC 72/2013 e, corrigir uma injustiça histórica perpetrada pelo Estado e pela sociedade brasileira contra a categoria dos trabalhadores domésticos. É exatamente por isso que a EC 72 dispõe que seu escopo é promover a igualdade entre empregados (urbanos e rurais) e trabalhadores domésticos” (LEITE et al., 2015, p. 26).

É inegável a quantidade de melhorias que trouxe a LC n. 150/2015 para os trabalhadores domésticos, visto que, em seus próprios artigos estão elencados diversos direitos e garantias trabalhistas. Pode-se considerar que a atual legislação proporciona certa estabilidade para esta classe, incentivando a melhoria no desempenho do trabalho.

De forma clara, sabe-se que qualquer tipo de inovação legislativa influencia, positiva ou negativamente, no âmbito trabalhista e em seu desenvolvimento social. Nesse contexto, é notório que as novidades amparadas pela atual lei trouxeram vários benefícios aos empregados desta classe, prevendo inclusive direitos que até então sequer existiam.

Todavia, em se tratando de uma lei nova, sabe-se que é necessário um estudo socioeconômico com relação aos seus efeitos diante da sociedade. Assim, o mais preocupante é que o país está passando por uma instabilidade político-econômica, que está afetando a todos os indivíduos, o que poderá influenciar nas relações de emprego com empregados domésticos, tendo em vista que o contrato será mais oneroso ao empregador. (SOUZA, 2015)

Destarte, diante desse atual cenário crítico que a sociedade está vivenciando, conclui-se que, com a ampliação de direitos aos domésticos e, conseqüentemente, a inevitável elevação do custo de seus serviços, tal fato influenciará na possibilidade de um crescimento do índice de desemprego, desencadeando um aumento na procura por trabalhos informais, uma vez que, para o empregador, este é bem menos oneroso que aquele.

Com o aumento no custo destes serviços, os empregadores, irão optar pelas diaristas, visto que, neste caso não resta configurado o vínculo empregatício. Vejamos o posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho do Estado do Rio de Janeiro, a seguir exposto:

RECURSO ORDINÁRIO. VINCULO DE EMPREGO DIARISTA X EMPREGADA DOMESTICA. A prova testemunhal produzida pelo Réu, comprovou a que a autora prestava serviços dois dias na semana, não se cogitando portanto da existência da relação de emprego nos moldes da Lei Complementar 150/2015, mas sim que os serviços foram prestados na condição de diarista e não como empregada doméstica.

(TRT-1 - RO: 00111500420145010561 RJ, Relator: RELATOR, Data de Julgamento: 23/02/2016, Oitava Turma, Data de Publicação: 01/03/2016)

Menciona também, Fabricio Sicchierolli Posocco, apud Mendes (2015) que o principal aspecto negativo se refere ao aumento do custo e da carga tributária imposta sobre aqueles que pretendam ter um empregado doméstico prestando serviços em sua residência. O impacto econômico com essas mudanças é calculado em média com um aumento de aproximadamente 37% de custo.

Do mesmo modo, é pertinente destacar as possíveis reclamações trabalhistas que serão levadas ao judiciário, baseadas na lei nova em questão, pois, alguns de seus artigos ficaram confusos e será necessária a atuação do judiciário em prováveis discussões.

É do conhecimento geral, o quão difícil é a improcedência do ônus probatório, este que é invertido na maioria das vezes para o empregador, pois, possui o arcabouço probatório necessário para se fazer comprovar algumas questões. Desta forma, cumpre-se ressaltar que agora ficará ainda mais complicado, uma vez que, a prova testemunhal restará prejudicada, haja vista, as testemunhas arroladas pelo empregador provavelmente serem integrantes de sua família, pessoas estas que, conviveram e estão cientes das condições do empregado. Porém, isso é inadmissível perante o judiciário brasileiro.

Segundo o posicionamento de Souza (2015), a lei ainda não é muito clara em diversos pontos. E o que chama mais atenção é a situação prevista nos artigos 17, § 5º, e 18, caput, da referida lei complementar, que assim expõem respectivamente:

Art. 17. O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, salvo o disposto no § 3º do art. 3º, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família.

[...]

§ 5º É lícito ao empregado que reside no local de trabalho nele permanecer durante as férias.

[...]

Art. 18. 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 em viagem.

Fazendo uma análise cumulativa dos referidos artigos, implicará dizer que o empregador será obrigado a pagar as despesas do empregado doméstico, quando, este último, estiver de férias e residir em sua casa? É uma situação questionável, que apenas poderá ser respondida com intermédio do judiciário.

Outro questionamento que também gerará um impacto relevante para sociedade brasileira e deverá ser deliberado pelo judiciário, é a questão da admissibilidade do menor de 15 (quinze) a 18 (dezoito) anos como trabalhador doméstico, pois, é comum para essa faixa etária de jovens, saírem dos interiores para trabalharem nas capitais, em casas de famílias, com o intuito de custearem os seus estudos e se manterem nas grandes cidades, apesar de que, segundo a lei atual, é vedado esse tipo de trabalho para o menor de 18 (dezoito) anos, sob o pálio de ser considerado umas das piores formas de trabalho infantil.

Assim sendo, com respaldo nos exemplos anteriormente citados, resta evidenciado que somente após a análise do poder judiciário é que se terão soluções para as brechas deixadas pela Lei Complementar n. 150/2015.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A criação do novo microssistema, Lei Complementar n. 150/2015, é considerada uma evolução histórica, jurídica e social para a classe dos trabalhadores domésticos. Uma luta árdua, desde sua origem até os dias atuais, com a conquista da equiparação dos domésticos aos empregados urbanos e rurais, embora ainda haja algumas diferenças, devido às particularidades existentes nos respectivos contratos de trabalho.

É inegável a importância representativa que a nova lei trouxe aos interesses desta classe de trabalhadores, proporcionando inúmeros direitos e garantias, para a regulamentação e proteção do trabalho doméstico no Brasil.

Infelizmente a publicação deste novo microssistema jurídico, se deu em meio a oscilações econômicas, forçando assim, muitas famílias reajustarem seus orçamentos mensais, para saberem se de fato, poderiam comportar a possibilidade de usufruir dos trabalhos prestados por um doméstico, visto que, agora tais serviços

são mais onerosos, acarretando também, um possível aumento no índice de desemprego e um crescimento na contratação de trabalhadores informais.

Ressalta-se ainda, que por ser uma nova lei, talvez necessite do auxílio de outra norma, ou até mesmo de um pronunciamento dos nossos tribunais nas questões passíveis de discussões.

Desta feita, há uma grande possibilidade desta lei não surtir os efeitos que deveria, devido ao atual momento vigente, podendo ainda causar impactos negativos perante a sociedade, conforme já exposto. Porém, uma coisa é certa, os resquícios do período escravocrata que ainda existiam no trabalho doméstico, finalmente foram extintos.

**PECULIARITIES OF DOMESTIC WORKER RIGHTS IN BRAZIL : EVOLUTION
LEGISLATIVE AND ANALYSIS EMPLOYMENT RELATIONSHIP TO LIGHT A
NEW MICROSYSTEM JURIDICAL LC n . 150/2015**

Nathália Roberta Stabile de Carvalho

ABSTRACT

This article portrays the origin of domestic work in Brazil, its legislative developments through the creation of laws and decrees, to the present day with the advent of new legal microsystem: Complementary Law n. 150/2015 establishing various rights and guarantees for the regulation and protection of domestic workers, extinguishing thus the ideology of slave remnants of the colonial period. But also include negative points about the new law, namely: the increase in the value of the service and hence the growth of informal work; the presence of gaps and loopholes in the current legislation, making it necessary in some cases, the help of other standards and even the positioning of the courts. In general, it is noticeable the historical development, legal and social of this class of workers. For teaching purposes, it is reported that their work was done through literature review, books, codes, and other articles related to the topic.

Key words: 1.Housework. 2.Legislative Developments. 3.Complementary Law.150/2015.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Cheylla. **Origem do trabalho doméstico no Brasil**. Versão Online. Disponível em: <<http://www.meuadvogado.com.br/entenda/origem-do-trabalho-domestico-no-brasil.html>>. Acesso em: 16 de abril de 2016.

BRASIL. **A Proposta a Emenda Constitucional n.66, de 02 de abril de 2013**. Versão online. Disponível em: <<http://direitodomestico.jusbrasil.com.br/noticias/100423727/emenda-constitucional-n-66-2012>>. Acesso em: 18 de abril de 2016.

BRASIL. **Constituição da Republica Federativa do Brasil**:Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Versão online. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 20 de abril de 2016.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 3.078, de 27 de fevereiro de 1941**. Brasília, DF: Senado Federal. Versão online. Disponível em:<<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=18953>>. Acesso em: 20 de abril de 2016.

BRASIL. **Decreto n. 3.597, de 12 de setembro de 2000**. Brasília, DF: Senado Federal. Versão online. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3597.htm >. Acesso em: 20 de abril de 2016.

BRASIL. **Decreto- Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis Trabalhistas. Brasília, DF: Senado Federal. Versão online. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 de abril de 2016.

BRASIL. **Decreto n. 6.481, de 12 de junho de 2008**. Brasília, DF: Senado Federal. Versão online. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm >. Acesso em: 21 de abril de 2016.

BRASIL. **Decreto n. 16.107, de 30 de julho de 1923**. Brasília, DF: Senado Federal. Versão online. Disponível em:<<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=48193>>. Acesso em: 19 de abril de 2016.

BRASIL. **Emenda Constitucional n. 72, de 2 de abril de 2013**. Brasília, DF: Senado Federal. Versão online. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm>. Acesso em: 18 de abril de 2016.

BRASIL. **Lei Complementar n. 150, de 1º de junho de 2015**. Brasília, DF: Senado Federal. Versão online. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 21 de abril de 2016.

BRASIL. **Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949.** Brasília, DF. Versão online. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm>. Acesso em: 28 de abril de 2016.

BRASIL. **Lei n. 3.071, de 1º de janeiro de 1916.** Revogada pela Lei n. 10.406 de 2002. Brasília, DF. Versão online. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm>. Acesso em: 28 de abril de 2016.

BRASIL. **Lei n. 3.353, de 13 de maio de 1888.** Declara extinta a escravidão no Brasil. Brasília, DF: Senado Federal. Versão online. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM3353.htm>. Acesso em: 16 de abril de 2016.

BRASIL. **Lei n. 4.090, de 13 DE julho de 1962.** Brasília, DF. Versão online. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4090.htm>. Acesso em: 28 de abril de 2016.

BRASIL. **Lei n. 4.749, de 12 de agosto de 1965.** Brasília, DF. Versão online. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4749.htm>. Acesso em: 28 de abril de 2016.

BRASIL. **Lei n. 5.859, de 11 de dezembro de 1972.** Revogada pela Lei Complementar nº 150, de 2015. Brasília, DF. Versão online. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm>. Acesso em: 28 de abril de 2016.

BRASIL. **Lei n. 7.418, de 16 de dezembro de 1985.** Brasília, DF. Versão online. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7418.htm>. Acesso em: 28 de abril de 2016.

BRASIL. **Lei n. 10.208, de 23 de março de 2001.** Brasília, DF: Senado Federal. Versão online. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10208.htm> Acesso em: 20 de abril de 2016.

BRASIL. **Lei n. 11.324, de 19 de julho de 2006.** Brasília, DF: Senado Federal. Versão online. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/11324.htm>. Acesso em: 21 de abril de 2016.

BRASIL. **Projeto de Lei do Senado n. 224, de 2013 (complementar)- (Projeto de Lei dos Empregados Domésticos).** Atividade Legislativa. Senado Federal. Brasília, DF. Versão online. Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/113104>>. Acesso em: 26 de abril de 2016.

BRASIL. **Trabalhadores Domésticos: Direitos e Deveres. In: Esocial.** Brasília. 2015. Versão online. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br/doc/cartilha-simples-domestico-v1.1.pdf>>. Acesso em: 20 de abril de 2016.

BRASIL. Trabalho Doméstico. Resoluções 2000. In: **Ministério do Trabalho e Emprego**. Ano 2000. Versão online. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/trab_domestico/leg_resolucoes_2000.asp>. Acesso em: 20 de abril de 2016.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho**. Recurso Ordinário:00111500420145010561 RJ, Relator: RELATOR, Data de Julgamento: 23/02/2016, Oitava Turma, Data de Publicação: 01/03/2016. Disponível em: <<http://trt1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/310160647/recurso-ordinario-ro-111500420145010561-rj>>. Acesso em: 30 de abril de 2016.

CHAGAS, Sylvia Oliveira; DAMACENO, Liliane Dias. Evolução do Direito Trabalhista do Empregado Doméstico de 1916 à 2013- PEC das Domésticas. **Caderno de Graduação- Ciências Humanas e Sociais**. Aracaju, v.1, n. 17, p. 63-76, out. 2013. Disponível em: <<https://periodicos.set.edu.br/index.php/cadernohumanas/article/download/888/500>>. Acesso em: 18 de abril de 2016.

CRUZ, Jamile Campos da. **O Trabalho doméstico ontem e hoje no Brasil**. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufes.br/SNPGCS/article/view/1632>>. Acesso em: 17 de abril de 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra; LEITE, Laís Durval; LEITE, Letícia Durval. **A nova Lei do Trabalho Doméstico: comentários à Lei Complementar n. 150/2015**. São Paulo, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª ed. São Paulo: Atlas S.A, 2012.

MENDES, Daniel. Dilma sanciona lei que regulamenta PEC das domésticas. In: **Blastingnews**. 3 de junho de 2015. Versão online. Disponível em: <<http://br.blastingnews.com/politica/2015/06/dilma-sanciona-lei-que-regulamenta-pec-das-domesticas-00423435.html>>. Acesso em: 19 de abril de 2016.

ROSE, Dayane. **Trabalho Doméstico no Brasil: Os avanços trazidos pela Lei Complementar 150/15**. Versão online. Disponível em: <<http://dayanerose.jusbrasil.com.br/artigos/206890453/trabalho-domestico-no-brasil-os-avancos-trazidos-pela-lei-complementar-150-15>>. Acesso em: 21 de abril de 2016.

SOUZA, Bruno. LC 150/15 (trabalho doméstico): novidades e efeitos sobre a sociedade e o Judiciário. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 20, n. 4439, 27 ago. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/42120>>. Acesso em: 22 de abril de 2016.

VAREJÃO, Joanna. Empregado Doméstico e a Lei Complementar 150/2015. In: **Jurisway**. 11 de março de 2016. Versão online. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=16576>. Acesso em: 27 de abril de 2016.