



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE DIREITO

BRENA RAFAELLA NASCIMENTO E SILVA

ANÁLISE CRÍTICA DA LEI Nº 150 DE 2015 – TRABALHO DOMÉSTICO

CAMPINA GRANDE

2016

BRENA RAFAELLA NASCIMENTO E SILVA

ANÁLISE CRÍTICA DA LEI Nº 150 DE 2015 – TRABALHO DOMÉSTICO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientadora: Profa. Dra. Olinda Sammara de Lima Aguiar.

CAMPINA GRANDE

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.

S586a Silva, Brena Rafaella Nascimento e.
Análise crítica da lei n° 150 de 2015 - trabalho doméstico
[manuscrito] / Brena Rafaella Nascimento e Silva. - 2016.
36 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas,
2016.

"Orientação: Profa. Dra. Olinda Sammara de Lima Aguiar,
Departamento de Direito Público".

1. Trabalho Doméstico. 2. Inovações Legislativas. 3.
Direitos Trabalhistas. I. Título.

21. ed. CDD 344.01

BRENA RAFAELLA NASCIMENTO E SILVA

ANÁLISE CRÍTICA DA LEI N° 150 DE 2015 – TRABALHO DOMÉSTICO

Artigo apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Aprovada em: 31/10/2016.

BANCA EXAMINADORA



Prof.a. Olinda Sammara de Lima Aguiar (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Russ Howel Henrique Cesário
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Jaime Clementino de Araújo
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por guiar meus passos e por me proporcionar oportunidades como esta e pelas experiências adquiridas ao longo desta caminhada.

À professora Olinda Sammara, pelas leituras sugeridas ao longo dessa orientação e por toda a ajuda durante a pesquisa.

Ao meu pai Roberto, que contribuiu imensamente para realização deste trabalho, por ser referência de pessoa, por me estimular a crescer e tentar ser sempre uma pessoa melhor, por me incentivar a não desistir e pela constante troca de informações.

A minha mãe Marilucia que sempre esteve ao meu lado, dando-me forças. Ao meu irmão Bruno por ser meu incentivador, inclusive nas horas mais difíceis.

Aos colegas e professores que tive o prazer de conhecer ao longo deste Curso de Graduação em Direito.

A todos aqueles que de alguma forma contribuíram direta ou indiretamente para a realização deste trabalho, a minha gratidão!

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	06
2	A ORIGEM DO TRABALHO DOMÉSTICO.....	08
2.1	A evolução do emprego doméstico no Brasil	10
3	CONCEITO.....	13
3.1	Características da relação de emprego.....	14
3.2	Evolução legislativa do empregado doméstico no Brasil.....	17
3.3	Direitos conferidos aos domésticos antes de 2015.....	19
4	OS EFEITOS DA LEI COMPLEMENTAR 150/15 NA LEGISLAÇÃO ATUAL.....	22
4.1	A situação atual do empregador diante das mudanças legislativas e direitos conferidos aos domésticos depois de 2015.....	27
4.2	Redução dos postos de emprego formal e aumento da prestação de serviços de diarista.....	28
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	30
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	32

ANÁLISE CRÍTICA DA LEI Nº 150 DE 2015 – TRABALHO DOMÉSTICO

Brena Rafaella Nascimento e Silva¹**RESUMO**

O presente artigo tem por objetivo explicar sobre as mudanças oriundas da Lei Complementar nº 150/2015, que trouxe grandes benefícios aplicáveis à classe dos trabalhadores domésticos. Considerada uma das profissões mais antigas, vinculada à história da escravidão, por muito tempo foi desprovida de direitos trabalhistas, situação que foi modificada com a alteração do artigo 7º parágrafo único da Constituição Federal de 1988, assegurando expressamente aos trabalhadores domésticos diversos direitos garantidos aos trabalhadores urbanos e rurais, buscando equidade entre eles. Contudo, embora a referida lei complementar apresente os direitos alcançados por essa classe de trabalhadores, gera uma grande discussão em torno dos impactos negativos que traz a sociedade, gerou dificuldades aos lares brasileiros que utilizam desses serviços, analisando o custo considerável do pacto contratual. Pretende-se nesse trabalho analisar as inovações que a LC150/15 está trazendo não só a categoria como também a sociedade. Além de abordar o impacto das novas regras, pretende-se avaliar os pontos positivos e negativos no liame empregatício doméstico.

Palavras-Chave: Doméstico; Inovações Legislativas; Direitos.

¹ Aluna de Graduação em Direito na Universidade Estadual da Paraíba – Campus I.
Email: brena_rafaella@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

Com derivação do latim *domus*, a palavra doméstico que significa casa, está relacionada aqueles que prestam serviços no âmbito do lar de outrem, os chamados trabalhadores domésticos. Em todo o mundo sempre houve discriminação em relação aos empregados domésticos, isso remota desde o período da Antiguidade, onde essa atividade era prestada basicamente por escravos derrotados nas batalhas.

A Organização Internacional do Trabalho, responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho, define o labor doméstico como trabalho realizado por uma pessoa, no âmbito de um domicílio que não seja o de sua unidade familiar, e pelo qual se recebe uma remuneração, a atividade doméstica compreende funções ligadas aos cuidados como serviços de limpeza, arrumação, cozinha e cuidado de vestuário, além do cuidado das crianças, idosos, pessoas com deficiência e animais, entre outras atividades.

Sabendo de todo o contexto histórico que envolve esses empregados, concluímos que no Brasil por essa profissão esta intimamente ligada com a escravidão, resultou em um trabalho sobre condições precárias, discriminado e desvalorizado, sendo de maneira predominante feminino. Como resultado essa profissão ficou por muito tempo desprovido de uma previsão legal, com vedação de muitos direitos a categoria, dessa forma, foi aplicado a eles o que dispunha sobre os trabalhadores como um todo no Código Civil de 1916.

Nem mesmo com a chegada da CLT a situação desses trabalhadores melhorou, sendo excluídos das previsões do referido Código, conforme ocorre no Art. 7º. Somente com a Lei nº 5.859/72 e o Decreto nº 71.885/73, a situação do empregado doméstico começou a fazer progressos, pois esses diplomas passaram a regular exclusivamente os direitos dos domésticos, além de definir a profissão apresentaram alguns direitos. Entre eles os benefícios e serviços da previdência social, férias anuais com o adicional de 1/3 e carteira de trabalho.

Porém, tais previsões legais não foram suficientes para acabar com a forte desigualdade que essa categoria sofria em relação aos trabalhadores urbanos e rurais, pois trouxeram em seu texto poucos direitos. Nem mesmo a promulgação da Constituição Federal de 1988, a chamada constituição “cidadã”, fundamentada no ideal de justiça e igualdade, acarretou em um maior número de direitos aos trabalhadores domésticos, que obtiveram apenas alguns dos privilégios que até então eram apenas dos trabalhadores celetistas.

Contudo, nos últimos anos, a legislação sobre o empregado doméstico vem sofrendo alterações positivas em relações aos direitos desses trabalhadores, trazendo impactos

significativos na vida desses empregados que lutam constantemente por mais direitos e que estes sejam plenamente efetivados.

Segundo o entendimento de (Cassar. 2013)

“para ser doméstico basta trabalhar para empregador doméstico, independentemente da atividade que o empregado doméstico exerça, isto é, tanto faz se o trabalho é intelectual, manual ou especializado”.

A grande conquista dessa classe ocorreu em 2013, com a chamada “PEC das domésticas”, que fez uma importante mudança no texto constitucional, buscando equiparar os direitos trabalhistas dos domésticos aos dos trabalhadores rurais e urbanos, aumentando o rol de direitos dessa categoria, na Lei Maior.

Sendo assim, o parágrafo único, do art.7º da CF estendeu aos domésticos garantias como: a indenização em despedida sem justa causa; seguro desemprego; FTGS; garantia de salário mínimo para quem recebe remuneração variável; adicional noturno; proteção do salário, sendo crime a retenção dolosa de pagamento; salário-família; jornada de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais; direito à hora-extra; observância de normas de higiene, saúde e segurança no trabalho; auxílio creche e pré-escola para os filhos e dependentes até cinco anos de idade; seguro contra acidente de trabalho; proibição de discriminação em relação à pessoa com deficiência; proibição de trabalho noturno, perigoso e insalubre ao menor de dezesseis anos.

A promulgação da EC 72 ocorreu a partir de todo um contexto histórico de alterações positivas na legislação do empregado doméstico, e também por meio de modificações culturais que buscou aos poucos acabar com a gritante desigualdade enfrentada por essa classe e fazer com que a sociedade entendesse e aceitasse essa situação. Em virtude de o atual cenário do trabalho doméstico ser feito de forma livre havendo necessidade de uma proteção normativa que oferecesse segurança e igualdade real a esses trabalhadores.

Embora tenha alcançado enormes avanços, alguns direitos ficaram pendentes de regulamentação, não entrando em vigor, o que gerou muita polêmica, que só teve fim com a publicação da Lei Complementar 150/15, a nova lei do empregado doméstico, com aplicação a todos os contratos de trabalho doméstico, engloba os direitos garantidos a essa categoria antes e depois da Emenda Constitucional nº 72, além de trazer em seu bojo novidades legislativas e revoga a antiga Lei dos Domésticos.

O método de aplicação abordado nesse artigo é o dedutivo, baseado em pesquisas bibliográficas e legislativas, referente à situação dessa categoria e relacionado com as

mudanças e conquistas. Nesta perspectiva, este trabalho busca analisar as novidades e transformações trazidas por essa lei, e como ela está recendo recepcionada tanto pela classe dos trabalhadores como pelos empregadores, através de uma abordagem que vai desde a origem do trabalho doméstico até a evolução dos seus direitos nos dias atuais.

2 ORIGEM DO TRABALHO DOMÉSTICO

Não há um marco histórico que se possa definir como o início da atividade profissional doméstica no Brasil. Ao ser evidente, apenas, que a mesma deriva do período da escravidão. (ALBUQUERQUE. 2012)

No Brasil, o trabalho doméstico tem raízes na vinda dos escravos da África que eram capturados, principalmente, para o trabalho na zona rural. Além de ser utilizada para o trabalho nos grandes casarões dos senhores de engenho, na época em que o Brasil era uma colônia de Portugal e o sistema era escravista, durante este período a base da economia brasileira foi predominantemente baseada na exploração da mão-de-obra escrava.

O trabalho doméstico no Brasil se inicia com a vinda dos escravos da África e eram utilizados também para trabalhos domésticos, principalmente as mulheres que serviam como empregadas, onde cozinhavam ou serviam como criadas. (SILVA. 2014)

Porém, alguns fatores contribuiriam para que esse tipo de relação se tornasse obsoleta, dentre eles o fim do tráfico negreiro, o que causou um enorme aumento no preço dos escravos, e, sobretudo, o advento da segunda Revolução Indústria, no século XIX, pois os países industrializados que já possuíam relações comerciais com o Brasil (recém-independente), principalmente a Inglaterra, berço dessa Revolução², viam a escravidão como contrária aos seus interesses e enxergava o Brasil como alvo consumidor para seus produtos. Dessa forma, os ingleses pressionaram para abolir a escravatura, pois quanto mais assalariados, maior o mercado consumidor.

Desse modo, fica evidenciado que a Abolição da Escravatura foi o marco inicial da História do Direito do Trabalho no Brasil. Isso porque com o fim da escravidão, o mundo do trabalho passou a ter outras formas de organização e foi estabelecido um marco jurídico para organizá-lo, aqueles que até então eram escravos, de um momento para o outro passam a

² A Inglaterra foi responsável por pressionar o Brasil a assinar a Convenção de 1826 que em seu artigo Iº definia um prazo de três anos para extinguir o tráfico nacional, que, depois de expirado seria considerado pirataria.

condição de libertos, que, como já foi mencionado, sem as devidas qualificações técnicas, são praticamente forçados a se incorporarem ao mundo livre majoritariamente como trabalhador doméstico.

Em consequência, o serviço doméstico no pós-abolição assume características muito próximas da estrutura escravista vigentes no período anterior, muitos ex-escravos acabaram permanecendo nas terras, em troca de local para dormir e comida para sobreviver, porém, agora não mais como escravos em virtude de passaram a ter direitos e deveres como cidadãos comuns e por receberem alguma remuneração, além do fato de trabalharem em casas de famílias, passaram dessa forma, a ser denominados de domésticos. Esse tipo de trabalho por ser braçal era visto como indigno sinônimo de desonra e, por isso, não era exercido por pessoas de pele branca.

Conforme ressalta (Martins. 2002):

“Com a abolição da escravatura, muitas pessoas que eram escravas continuaram nas fazendas, em troca de local para dormir e comida, porém na condição de empregados domésticos”.

Assim, a abolição da escravatura não representou melhora significativa para os escravos, sua imagem continuou ligada aos trabalhos manuais. Não estavam preparados para o novo estilo de vida que fora concedido a eles com pouca ou nenhuma instrução e sendo considerados como indivíduos de nível inferior, a imensa maioria do contingente de ex-escravos tiveram muitas dificuldades em conseguirem trabalhos dignos.

Desta forma, pode-se dizer que não existia uma real liberdade na relação patrão-empregado doméstico, em virtude das condições precárias de trabalho, do preconceito e da desvalorização dos serviços prestados, que eram exercidos em grande maioria por mulheres, neste contexto entra em cena também a figura das jovens moças filhas de pequenos agricultores, que aos poucos também começam a exercer as tarefas domésticas nas casas dos donos das terras da qual suas famílias labutam ou são arrendatários. Sendo assim, fica evidenciado que muitos dos problemas vividos hoje pela classe trabalhadora doméstica, remetem a este passado marcado pela escravidão e pela exploração da condição social do trabalhador.

HILDETE PEREIRA MELO afirma que o trabalho doméstico no Brasil reflete um passado escravocrata, 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”.³

Com o fim do Século XIX e da escravidão, os grandes proprietários de terras viram-se forçados a substituir a mão de obra dos ex-escravos no campo, adotou-se a imigração de trabalhadores estrangeiros, método que já vinha sendo utilizada na América do Norte⁴.

A grande maioria desses imigrantes possuíam certa qualificação profissional e certos conhecimentos técnicos, que foram essenciais para a chegada e a expansão do modo de produção fabril ao país.

Este novo modo de produção levou a grandes modificações relacionadas ao âmbito dos empregados destas fábricas, que em sua maioria eram estrangeiros, visto que, o país incentivava a entrada maciça de imigrantes em grande e em maior parte europeia para o território nacional, o trabalho doméstico, porém não teve mudanças significativas, permanecendo quase a mesma coisa de antes, sem qualquer regulamentação de suas atividades, além de não existir qualquer limite de jornada, aumentando a ideia de subordinação essa condição regeu a categoria dos empregados domésticos por um longo período.

Com o advento da imigração, a sociedade brasileira até se tornou híbrida na sua composição étnica, mas na técnica de exploração econômica, em relação aos trabalhadores domésticos, continuou escravocrata, em virtude da contínua exploração da elite dominante economicamente, o que também aconteceu com relação aos estrangeiros.

2.1 A evolução do emprego doméstico no Brasil

No Brasil, o trabalho doméstico mesmo constituindo uma forma de emprego, por não produzir mercadorias, sempre recebeu pouca atenção da sociedade, o que favoreceu a sua informalidade, essa condição que foi instituída entre o empregado e empregador fez com que os trabalhadores domésticos demorassem a ter uma regulamentação legal, as primeiras disciplinas aplicáveis a esse trabalho emanaram das Ordenações do Reino, vindas de Portugal.

³ MELO, Hildete Pereira. O serviço doméstico remunerado no Brasil: de criadas a trabalhadoras. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada IPEA. Rio de Janeiro:1998, p. 6.

⁴ Principalmente a mão-de-obra dos japoneses.

No ano de 1886 os trabalhadores domésticos foram contemplados com a criação do primeiro dispositivo legal responsável por regular as normas específicas a essa classe no Brasil, chamado de Código de Posturas do Município de São Paulo, incumbido de estabelecer as primeiras regras para as atividades tanto das chamadas amas de leite como a dos criados. Este código tinha como intuito o registro do empregado junto à Secretaria de Polícia, a fim de que fosse expedida uma caderneta que os identificasse. Além do direito ao aviso-prévio na rescisão de contrato de trabalho por prazo indeterminado.⁵

Com o fim da abolição da escravatura pela Lei Áurea, o país permaneceu sem uma regulamentação própria para a classe dos domésticos, aplicou-se então o Código Civil de 1916, no que se refere aos temas da locação dos serviços e ao aviso prévio, em virtude, desse código passar a reger qualquer locação de serviço, como pode ser analisado com a leitura dos artigos 1.216⁶ se estendendo até o artigo 1.236.

Em seguida surgiu o Decreto n°. 16.107/23⁷ que procurou trazer dispositivos que visassem atender as necessidades e interesses dessa classe de trabalhadores, além de regulamentar a locação de serviços domésticos no Distrito Federal, especificando quem seriam estes trabalhadores: cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros ou serventes, enceradores, amas-secas ou de leite, costureiras, damas de companhia. O empregado deveria apresentar carteira de trabalho expedida pelo Gabinete de Identificação e Estatística. Quando o empregado deixasse o emprego, seria obrigado a apresentar sua carteira à Delegacia do respectivo Distrito Policial, dentro do prazo de 48 horas, para ser visada pelo empregado ou comissário de serviço.

No governo de Getúlio Vargas houve um forte apelo às questões sociais, procurando satisfazer a classe trabalhadora insatisfeita com as condições de vida, principalmente os empregados das fábricas que como fora anteriormente citado em sua grande maioria eram estrangeiros, que já buscavam os ideais de igualdade oriundos da Revolução Francesa⁸. Os trabalhadores não possuíam condições de trabalhos dignos, os salários eram muito baixos,

⁵ O chamado código de 1886 era na verdade uma recodificação do código de 1875 tinha como benefício tornar mais claras as posturas. Nessa recodificação foram incorporadas, posturas aprovadas depois da entrada em vigência do código anterior. Regulamentava todas as atividades da cidade, até mesmo os costumes.

⁶ Art. 1.216: Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição.

⁷ Decreto n° 16.107, de 30 de Julho de 1923 aprova o regulamento de locação dos serviços domésticos.

⁸ O Estado Novo foi instaurado no Brasil ao mesmo tempo em que uma onda de transformações varria a Europa, instalando governos autoritários e reforçando a versão de que a democracia liberal estava definitivamente liquidada. O governo do Estado Novo foi centralizador, concentrou no governo federal a tomada de decisões antes partilhada com os estados, entregou ao Poder Executivo atribuições anteriormente divididas com o Legislativo.

garantindo mais lucros aos proprietários, e a disciplina para manter o aumento da produção era rigorosa, todos esses fatores discriminatórios culminaram com a luta do proletariado em busca dos seus direitos.

O Decreto-lei nº 3.078 de 1941,⁹ abordou sobre a questão do empregado doméstico, definindo este como aquele que presta serviços em residências particulares mediante remuneração.

Em consequência das lutas proletárias e para diminuir a efervescências política, surgiu em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que procurou uniformizar o direito do trabalho tornando-o um ramo autônomo, apesar da evolução dos trabalhadores urbanos, essa lei excluiu os domésticos do seu âmbito de atuação. Conforme pode ser observado no artigo 7º:

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam :
a) 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;

À vista disso, o emprego doméstico foi qualificado como um trabalho de caráter inferior. A CLT fez uso de uma característica própria do trabalho doméstico, o requisito da não lucratividade dos serviços prestados, como justificativa para sua exclusão jurídica. Esse fato motivou a criação de uma lei especial que desse suporte ao trabalhador doméstico.

As mudanças legislativas ocorreram mais cedo para os trabalhadores urbanos em razão de eles terem se organizado, manifestado e reivindicado mudanças devido à situação insalubre em que trabalhavam. Além do preconceito contra a categoria doméstica, a falta de organização sindical destes trabalhadores levou ao retardamento dos protestos relacionados aos seus direitos.

Com o surgimento da lei 5.859, no ano de 1972¹⁰, é que os empregados domésticos começam efetivamente a conquistar os seus direitos, por ser o primeiro diploma legal a regulamentar a profissão deixarão de ser totalmente desprotegidos, em virtude de este dispositivo legal trazer pela primeira vez a definição e as previsões expressas sobre o trabalho doméstico, porém trouxe poucos direitos a essa categoria em relação aos urbanos e rurais.

⁹ Decreto Lei nº. 3.078 – de 27 de fevereiro de 1941. Dispõe sobre a locação dos empregados em serviço doméstico.

¹⁰ LEI Nº 5.859, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1972. Regulamento Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências.

A categoria doméstica foi contemplada com o vale transporte por meio do Decreto nº 95.247, de 17.11.87¹¹. Encarregada por definir a relação do emprego doméstico, antes de ser promulgada a Constituição Federal do Brasil em 1988, também conhecida como Constituição Cidadã.

Somente com a CF de 1988 a categoria dos trabalhadores domésticos conquistou um maior número de direitos, passando a serem mais valorizados no meio social, uma vez que os domésticos foram taxativamente excluídos da CLT. Sendo assim, a CF estendeu aos empregados domésticos alguns direitos que antes eram privilégios dos empregados celetistas.

Entretanto, a Lei Maior deixou clara a distinção entre os trabalhadores urbanos e rurais dos trabalhadores domésticos quando a categoria doméstica não foi equiparada a esses trabalhadores. Mesmo que o emprego doméstico possua características específicas que o diferencie dos demais, isso não justifica os direitos que foram negados a essa classe.

Na atualidade, após percorrer uma longa trajetória por melhores condições de trabalho, o empregado doméstico encontra-se em um patamar mais respeitável, conquistou uma grande vitória no dia 2 de abril de 2013 com a “PEC das Domésticas”, que buscou a equiparação do trabalhador doméstico ao trabalhador urbano.

Ao longo dos anos surgiram várias legislações que tentaram regulamentar os direitos trabalhistas dos empregados domésticos, porém, nenhuma delas tratou o tema com tanta efetividade e esclarecimentos como a atual Lei publicada em julho de 2015, somente com a referida lei que houve a consagração às conquistas obtidas pela EC nº 72/2013.

3 CONCEITO

O trabalhador doméstico é uma modalidade especial de empregado, além da necessidade dos elementos fático-jurídicos gerais, comuns a qualquer tipo de relação de emprego, ele possui particularidades específicas, sendo fundamental à caracterização do empregado doméstico, por apresentar intensidade e características *sui generis* em seu labor. A prestação de serviços tem como característica ocorrer de forma personalíssima e o local de trabalho são privativos e familiares.

Nas palavras de (Carrion. 2010):

¹¹ DECRETO Nº 95.247, DE 17 DE NOVEMBRO DE 1987. Regulamenta a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o Vale-Transporte, com a alteração da Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987.

Empregado Doméstico é a pessoa física que, com intenção de ganho, trabalha para outra ou outras pessoas físicas, no âmbito residencial e de forma não eventual.

Apesar de estar inserido no âmbito mais íntimo da vida do patrão, o lar, como já fora aludido, este tipo especial de labor não recebeu uma definição própria, somente com o advento da Lei 5.859/1972, que foi a primeira norma a regulamentar a profissão, foi que houve um marco legal que especificou e definiu o conceito de empregado doméstico, algo que até então não existia, em virtude de a CLT não conceituar a referida categoria. Desse modo, o conceito de empregado doméstico atualmente adotado foi basicamente consubstanciado na referida lei, também conhecida especial dos empregados domésticos, assim dispondo no seu artigo 1º:

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei.

Com essa Lei finalmente estes empregados passaram a ter alguma segurança com relação ao serviço desempenhado e aos novos direitos garantidos.

Desse modo, fica evidenciado ser esta uma modalidade especial de empregado, por possuir, além da necessidade dos elementos fático-jurídicos gerais¹², comuns a qualquer tipo de empregado, tais como: a pessoalidade, a subordinação, não eventualidade e a onerosidade.

Possui ainda elementos especiais específicos que caracterizam essa profissão, entre eles é exigido no conceito de emprego doméstico que os serviços sejam de natureza contínua; o prestador deve ser pessoa física maior de dezoito anos, finalidade não lucrativa e que a prestação de serviço ocorra no âmbito residencial.

3.1 Características da relação de emprego

O artigo 3º da CLT preceitua as características gerais presentes em qualquer relação de emprego, que são objetos de proteção da legislação obreira:

Art.3º- Considera-se empregado toda pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.¹³

¹² A relação de emprego doméstico é constituída pelos elementos fáticos jurídicos gerais, também denominados de pressupostos da relação de emprego Os quais são: pessoalidade, não-eventualidade, subordinação e onerosidade.

O requisito da pessoalidade exige que o trabalhador preste pessoalmente suas atividades, sem se fazer substituir a qualquer hora por sua vontade, fato que só deve ocorrer com o consentimento do empregador. A onerosidade é outro pressuposto, em virtude de o empregado receber um salário em troca dos serviços prestados. A subordinação é elemento essencial para caracterização do vínculo de emprego, pois ela indica a vulnerabilidade do empregado em face do empregador.

Por fim, as relações de emprego são compostas pelo requisito da não-eventualidade, em consequência da necessidade do caráter de permanência do serviço, mesmo que este ocorra por um pequeno período de tempo desde que seja determinado.

No que concerne às especificidades referentes à modalidade de prestação de serviço doméstico, é exigido do empregador doméstico que este seja pessoa física; à existência do vínculo de emprego; além do fato que o trabalhador doméstico sempre deve ser sujeito maior de 18 anos, bem como a continuidade na prestação de serviço no lugar da habitualidade, comum nas relações de emprego das demais profissões.

Essa especificidade é ressaltada em (Garcia. 2014) leciona que:

“no caso do empregado doméstico em particular, a lei exige a efetiva habitualidade na prestação de serviços, de forma contínua, e não intermitente, ao longo da semana. Nesta linha, não seria empregado doméstico aquele que presta serviços esporádicos, ou mesmo intermitentes, ou seja, em um, dois ou até três dias na semana.”.

(Paz de Miranda. 2009), ensina que:

“Por serviços contínuos se há de entender os serviços permanentes, constantes, ainda que não diário – é o caso das arrumadeiras que prestam seus serviços em determinados dias da semana”.

Hoje, em consonância com os dispositivos legais que regulamentam as especificidades da profissão, os entendimentos jurisprudenciais consideram contínuo o trabalho doméstico desempenhado por três ou mais vezes na semana, essa particularidade distingue a profissão de empregado doméstico de outras formas de prestação de serviço, como é o caso do trabalhador eventual doméstico, também conhecido como diarista, que labora em residências distintas, vinculando-se a cada uma delas em períodos esporádico, apenas uma ou duas vezes por semana.

¹³ BRASIL, Decreto-Lei n. 5.452 (CLT), de 1º de maio de 1943.

A jurisprudência, de um modo geral, tem recusado a condição de empregada doméstica à diarista; "o serviço doméstico prestado pela chamada diarista não caracteriza vínculo de emprego, em razão da descontinuidade e, muitas vezes, da ausência de subordinação que caracteriza tal forma de prestação do trabalho" (TRT/9A Região, RO 06272/98, Boletim AASP 2138/250-e, Eduardo Gabriel Saad, Suplemento da LTr 18/1).

Ainda, como elementos específicos têm a questão de que o trabalho deve ocorrer mediante salário; além do fato de que essa prestação deve ocorrer de forma subordinada; torna-se essencial que à finalidade não lucrativa dos serviços prestados, pois o trabalho doméstico não deve ter objetivos comerciais ou industriais, uma vez que se restringe ao atendimento dos interesses pessoais do empregador ou de sua família, não existe, portanto, a possibilidade de repercussão direta fora do âmbito familiar, não sendo possível que a prestação desse labor produza lucros ao empregador.

Dessa forma se os serviços que o empregado prestou dentro da residência forem posteriormente vendidos, ou auxiliie no serviço lucrativo do empregador, haverá uma quebra no vínculo doméstico existindo nesse contexto um vínculo empregatício.

Ensina Paz de Almeida. (2009), que o trabalho desenvolvido pelo doméstico, por outro lado, não tem finalidade lucrativa; não se destina à produção de bens ou serviços; ao verés, destina-se, exclusivamente, ao bem estar da pessoa ou da família do empregador.

Em relação ao fato de que um dos requisitos essenciais para caracterização desse labor corresponde à necessidade de que os serviços do empregado doméstico devam ser prestados à pessoa ou à família do empregador.

Por fim, cabe ressaltar que o último requisito mencionado consiste na principal característica do empregado doméstico e o que difere das demais relações de emprego devendo ser entendido de forma ampla, podendo se estender para além da residência do empregador, sendo assim será abrangida, casa de praia, de campo, além dos locais em que o empregador passe apenas as suas férias. Importante frisar não importa o local onde será prestado o serviço, desde que, seja mantido o vínculo entre empregado e empregador.

É preciso lembrar que se caracteriza como empregado doméstico basta que o profissional trabalhe para um empregador doméstico, independentemente da atividade que esse empregado exerça intelectual, manual ou especializado, pois a legislação não individualiza ou restringe o tipo de serviço que será caracterizado como doméstico. A tendência de limitar esse serviço ao trabalho manual é de caráter exclusivamente cultural, sem possuir qualquer base ou relevância na esfera da normatividade jurídica existente. O importante para essa relação de emprego é que o prestador do serviço trabalhe para uma

pessoa física que não explore sua mão de obra com intuito de lucro, mesmo que os serviços não se limitem ao âmbito residencial do empregador.

3.2 Evolução legislativa do empregado doméstico no Brasil

Com amplos resquícios advindos do passado de escravidão, o trabalho doméstico e a sua condição de intimidade entre o empregado e o empregador, sempre facilitou que esta relação de trabalho fosse regida com base em acordos feitos oralmente entre as partes, o que sempre deu esteio a que ocorressem injustiças, já que a parte hipossuficiente do contrato (a contratada), geralmente não possuía a justa noção acerca de seus direitos legais, aceitava qualquer tipo de acordo draconiano em busca do sustento próprio e de sua família, todos esses aspectos fizeram com que esse labor fosse desprovido de direitos, agregando-se a isto, a falta de organização sindical dos trabalhadores domésticos, fator que retardou, ainda mais, a consolidação dos direitos dessa categoria.

O Código de Postura do Município de São Paulo determinou alguns direitos, tais como aviso prévio, de cinco dias para o empregador, e de oito dias para o empregado, multa imposta às partes, por o inadimplemento do contrato quando não houvesse o pagamento e a obrigatoriedade de registro do empregado na Secretaria de Polícia.

Em 1916, o Código Civil disciplinou contratos trabalhistas ligados à locação de serviços dos empregados, inclusive domésticos e, em 30 de julho de 1923, foi aprovado o Decreto nº 16.107, que aprovou o regulamento de locação desses serviços e trouxe dispositivos que visavam atender as necessidades e interesses desses trabalhadores.

Conceituou os domésticos, incluindo como tais os cozinheiros e ajudantes de cozinha, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros, serventes, amas-secas ou de leite, costureira, damas de companhia, e equiparou alguns trabalhadores, cujos serviços fossem de natureza idêntica aos domésticos, mesmo que o trabalho fosse desenvolvido em hotéis, restaurantes, casas de pasto, pensões, bares, escritórios etc. Concedia certos direitos e autorizava a justa causa para os casos de incapacidade decorrente de doenças.

Depois no ano de 1941, passou a vigorar o Decreto-Lei nº 3.078, que conceituou de forma simples quem são os trabalhadores domésticos, além de disciplinar a locação dos serviços domésticos. Dois anos depois houve a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, responsável por disciplinar as relações individuais e coletivas de trabalho, deslocando essas questões da esfera do Direito Civil para o

de aplicação do Direito do Trabalho, porém conforme já mencionado não alcançou os domésticos.

Somente a partir de 1972, com a aprovação da Lei nº 5.859, Lei Especial dos Domésticos, foi que os empregados domésticos passaram a ter algum tipo de benefício, deixando de serem totalmente desprotegidos e adquirindo um mínimo de cidadania, em virtude da referida lei constituída de oito artigos tratarem da profissão e de alguns direitos referentes a ela, tais como os benefícios e serviços da previdência social, as férias anuais remuneradas de vinte dias úteis após cada período de doze meses de trabalho, prestados à mesma pessoa ou família com o adicional de 1/3 a mais que o salário, além da Carteira de Trabalho.

Com a chegada da Constituição de 1988, os domésticos alcançaram alguns direitos, foram nove dos trinta e quatro incisos do art. 7º: correspondendo a garantias como salário mínimo capaz de atender as necessidades básicas do empregado; a irredutibilidade do salário, esta que ocorre de forma absoluta; 13º salário baseado na remuneração integral, repouso semanal remunerado; férias anuais remuneradas com um terço a mais do salário normal; licença maternidade sem que haja prejuízo do emprego e do salário; licença paternidade; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo este com no mínimo de trinta dias; aposentadorias por idade, tempo de contribuição e invalidez.

Claudia Normando (2005) elucida que o salário mínimo é uma obrigação iniludível dos empregadores. Sobre ele não há como se fazer acordos para minorá-lo. A ordem pública determina o direito ao salário mínimo, sobrepondo-se à liberdade de estipulação do valor na contratação trabalhista.

Almeida Neto (2009) defende que o direito da irredutibilidade salarial não inviabiliza os descontos previstos pela legislação, tais como: contribuição previdenciária, imposto de renda, vale-transporte, moradia e danos causados ao empregador.

Em 20 de julho de 2006, a Lei n.º 11.324 fica responsável por expandir os direitos trabalhistas, dentre eles o direito ao descanso remunerado em feriados, além da garantia de emprego à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, entre outros¹⁴.

¹⁴ A CF garante à empregada gestante estabilidade no emprego desde o momento da confirmação da gravidez, prevê nos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias artigo 10, II, b que: Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Mesmo após essas leis, o trabalhador doméstico permaneceu desfavorecido e discriminado, com vedação de muitos direitos à categoria. Somente em 2013 é que se conquistou uma grande vitória, com a aprovação da Proposta de Emenda Constitucional nº 66, conhecida como “PEC das domésticas”, que alterou o art. 7º da Constituição Federal, e incluiu novos direitos a essa categoria visando igualar seus direitos como os dos trabalhadores urbanos e rurais.

Dentre os objetivos da Emenda constitucional nº 72/13, está a busca por segurança jurídica e social, os principais direitos que os trabalhadores domésticos adquiriram com a PEC das Domésticas são as horas extras; adicional pelo trabalho noturno; salário-família; auxílio creche; FGTS; Seguro-desemprego, entre outros.

No dia 02 de junho de 2015, foi publicada a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, engloba os direitos garantidos aos domésticos antes e depois da Emenda Constitucional 72, trazendo no seu bojo as novidades legislativas e revogando a antiga Lei dos Domésticos 5.859/72.

3.3 Direitos conferidos aos domésticos antes de 2015

Dentre os principais direitos conferidos a categoria dos domésticos antes de 2015, podemos citar os conquistados com a regulamentação dos direitos dos empregados domésticos que teve início por meio da Lei nº 5.859/72, que foi considerada um marco em sua história, pois ocasionou uma renovação no cenário desse serviço. Pela primeira vez uma lei especial era dirigida a essa classe de trabalhadores.

Ela passou a garantir à categoria dos domésticos direitos como a obrigatoriedade da filiação do empregado à Previdência Social e anotação obrigatória na Carteira de Trabalho (art. 2º, I)¹⁵, salário mínimo fixado em lei, Irredutibilidade salarial, férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, após cada período de 12 meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família (art. 3º)¹⁶,

¹⁵ Art. 2º Para admissão ao emprego deverá o empregado doméstico apresentar:

I - Carteira de Trabalho e Previdência Social;

¹⁶ Art. 3º O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família.

Sendo assim, percebe-se que somente com a normatização dessa lei, esses empregados conquistaram algum tipo de privilégio, deixando de serem totalmente desfavorecidos e submissos aos seus superiores.

Aos poucos, no entanto, outras conquistas foram sendo garantidas aos domésticos, como o vale-transporte, garantidas pela Lei 7418/85 como direito comum a todos os trabalhadores, sendo incluídos os domésticos. Essa tendência de conquistas foi acelerada com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que, no parágrafo único do seu artigo 7º, estendeu diversos direitos garantidos aos empregados urbanos e rurais, aos empregados domésticos.

Com a categoria dos trabalhadores domésticos conquistando um leque mais extenso de direitos, passando a serem mais valorizados no meio social, podendo vir a lutar por seus direitos, caso algum deles fosse violado. A Constituição inseriu o trabalhador doméstico no sistema internacional de proteção de direitos humanos.

O art. 7º da Constituição Federal, que aborda os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, elenca nove incisos, dos trinta e quatro existentes no artigo, como direitos próprios a todos os trabalhadores, de modo inclusivo aos empregados domésticos, são eles:

- Salário Mínimo, fixado em Lei (Inciso IV);
- Irredutibilidade do salário (Inciso VI);
- 13º salário com base na remuneração integral ou valor da aposentadoria (Inc. VIII);
- Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (Inciso XV);
- Férias anuais remuneradas com, pelo menos, 1/3 a mais do salário (Inciso XVII);
- Licença-gestante de 120 dias (Inciso XVIII);
- Licença-paternidade de 5 dias (Inciso XIX);
- Aviso Prévio (Inciso XXI);
- Aposentadoria (Inciso XXIV).

Na mesma trajetória dos direitos conquistados aos empregados domésticos está a Lei nº 10.208 de 2001, que traz em seu bojo dois amparos que são atribuídos ao empregador doméstico, quais sejam: o de incluir o doméstico no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

(FGTS) e o seguro-desemprego, devendo ocorrer conforme estabelecido nas resoluções 253¹⁷ e 254¹⁸ que surgiram em 04 de outubro de 2000.

Esse rol de direitos do doméstico foi ampliado recentemente, com a promulgação da Lei 11324/06¹⁹, que adicionou à categoria, direitos como:

- O descanso semanal remunerado aos domingos e feriados: com isso passou a não mais existir diferenças entre os trabalhadores urbano, rurais e os domésticos quanto o assunto de repouso intersemanais e folgas em feriados. Nos casos relacionados ao trabalho prestado em feriados civis e religiosos, salvo se o empregador determinar outro dia de folga, os domésticos passaram a ter a remuneração dobrada;

- Direito a trinta dias corridos de férias, iniciados após a data de sua publicação, dissipando a inúmeras controvérsias existentes sobre o fato de terem esses empregados direito a férias anuais remuneradas como os demais empregados.

- Garantia de emprego à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Esse direito básico somente foi reconhecido após a publicação dessa lei, que reconheceu ser toda gravidez um evento biológico, pessoal e social idêntico na doméstica, como em qualquer outra mulher, seja qual for o seu segmento profissional, portanto mereciam o mesmo tipo de proteção;

- Vedação de o empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, higiene, vestuário e moradia, retirando a feição retributiva das utilidades, que não são fornecidas para que o empregado possa desenvolver o trabalho.

Mesmo com todas estas conquistas, os trabalhadores domésticos permaneceram até pouco tempo, privados de diversos direitos conferidos as demais classes trabalhadoras.

¹⁷ RESOLUÇÃO Nº 253 DE 4 DE OUTUBRO DE 2000. Estabelece procedimentos para a concessão do benefício do Seguro-Desemprego ao Empregado Doméstico.

¹⁸ RESOLUÇÃO Nº 254 CODEFAT, de 4-10-2000, publicada na página 29 do DO-U, Seção 1-E, de 6-10-2000, aprovou os modelos de formulários de Requerimento do Seguro-Desemprego do Empregado Doméstico e Comunicação de Dispensa do Empregado Doméstico.

Os referidos formulários serão, exclusivamente, para uso interno dos postos indicados e credenciados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, no atendimento do Seguro-Desemprego.

¹⁹ LEI Nº 11.324, DE 19 DE JULHO DE 2006. Altera dispositivos das Leis nos 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

No dia 2 de abril de 2013, foi promulgada pelo Congresso Nacional a famosa Proposta de Emenda Constitucional 72/2013, conhecida como a PEC dos domésticos, que deu nova redação ao parágrafo único do art. 7º da CF, integralizando aos trabalhadores domésticos os direitos anteriormente previstos nos nove incisos gerais e incluindo aos direitos desses trabalhadores mais dezesseis incisos.

Devido à promulgação dessa Emenda Constitucional, o rol de direitos foi ampliado consideravelmente. De efeito adjacente, tem-se a limitação da jornada semanal há 44 horas ou 8 horas diárias, adicional para jornada extraordinária, conhecido como horas extras e o adicional noturno.

No que diz respeito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), embora o texto pronuncie que depende ainda de regulamentação, há muitos doutrinadores que defendem ser a sua aplicação imediata, uma vez que a lei já trata do assunto em questão.

4 Os efeitos da lei complementar 150/15 na legislação atual

Aprovada pela presidente Dilma Rousseff, a Lei Complementar 150, de 1º de junho de 2015²⁰, alterou a legislação trabalhista, com a chegada dessa lei, passa a assegurar expressamente direitos trabalhistas aos empregados domésticos, garantindo uma maior estabilidade na prestação dos serviços desta classe.

A definição legal desse tipo de empregado até então era o apresentado pela Lei nº 5.859/1972, a Antiga Lei dos Empregados Domésticos, que era considerado demasiadamente genérico. Tal definição contribuiu para o surgimento de imprecisões na diferenciação do que seria um empregado doméstico e o que seria um diarista, em virtude de diarista ser aquela pessoa que presta serviços eventuais e esporádicos à família, sem continuidade e subordinação, o conceito muito próximo ao de doméstico, a diferenciação residia apenas na quantidade de dias trabalhados.

Somente com advento da atual LC 150/15, foi que estas imprecisões foram superadas, com a revogação do art. 46, a antiga lei, esclarecendo as divergências de pronto no seu art. 1º, in verbis:

²⁰ LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências.

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

Isto posto, o ponto principal para o reconhecimento do vínculo empregatício dessa categoria é a continuidade na prestação dos serviços.

Desse modo, o indivíduo, para ser classificado como doméstico, deve exercer suas atividades, de forma não-eventual, assim, da figura da diarista, que falta o requisito da continuidade na prestação do serviço. Nesta perspectiva, o trabalho da diarista seria considerado um trabalho eventual e não doméstico. Com isso, o rol de empregados considerados domésticos aumenta consideravelmente, visto que, doméstico não é apenas o empregado que exerce funções internamente, na residência do empregador, como de limpeza, de faxina, de cozinhar, cuidando de crianças ou idosos, mas também o jardineiro, o vigia da casa, o motorista, entre outros, que já foram citados anteriormente.

Além de preenchido os requisitos mencionados, será considerado um empregado doméstico, o indivíduo maior de idade, tendo em vista que a nova lei veda, expressamente, a possibilidade de contratar como domésticos menores de 18 anos, baseando-se na Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT)²¹ e no Decreto no 6.481, de 12 de junho de 2008²². A nova Lei determina também a aplicação subsidiária da CLT para disciplinar à relação de emprego doméstico em caso em que LC nº 150 se posicionar de forma omissa.

Uma das novidades mais relevante apresentada por essa lei foi à regulamentação da jornada de trabalho do doméstico, que antes não possuía suporte legal e era simplesmente acordada entre as partes. Assim, a referida Lei Complementar estabeleceu que os contratos dos domésticos apresentassem suas jornadas, por permissão legal e acordo entre ambos, ademais não poderia exceder oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, com quatro horas de trabalho aos sábados. A lei permite a compensação das horas do sábado durante a semana.

²¹ CONVENÇÃO 182. Convenção sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para a sua Eliminação.

²² DECRETO Nº 6.481, DE 12 DE JUNHO DE 2008. Regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178.

Ainda trouxe a possibilidade de contratação do doméstico por um período menor ao estabelecido na lei, ou seja, consentiu que este exercesse suas atividades em regime de tempo parcial, admitindo um labor semanal que não exceda 25 horas, algo até então inédito.

Além desses dois modos de jornada, a Lei Complementar dá opção, de esse empregado cumprir o regime de 12 x 36 horas, ou seja, é possível que os empregados trabalhem até doze horas seguidas, desde que, tenham em compensação trinta e seis horas ininterruptas de descanso, respeitando-se os intervalos previstos em lei, desde que a jornada seja estabelecida mediante acordo escrito entre o empregador e o empregado. Oposto ao que ocorre em relação aos empregados celetista que somente podem trabalhar nesse regime de horas por meio de convenção ou acordo coletivo. Conforme estabelecido no artigo 10:

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.

A mencionada lei dentre todos os benefícios estendeu a jornada do labor doméstico para a época em que estiver viajando a serviço, acompanhando o empregador. Nesse sentido, entrarão na contabilidade da jornada diária, apenas as horas que forem efetivamente laboradas. Além disso, o empregado doméstico terá o valor de sua hora diferenciada enquanto estiver em viagem, devendo ser acrescida de, no mínimo, 25% sobre o valor da hora normal.

Art. 11. 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, observado o art. 2º.
§ 2º A remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal.

Além de estabelecer a jornada de trabalhado para o empregado doméstico, o legislador instituiu, ainda, a obrigatoriedade do controle dessa jornada, que deverá ser executado por meio de mecanismo manual, as chamadas (folhas de ponto), mecânico ou eletrônico, desde que seja um meio capaz de demonstrar a real jornada exercida, havendo a necessidade de conter os registros do início e fim da jornada, além dos intervalos tudo deve ser especificado no contrato de trabalho.

Esta obrigatoriedade diferencia do que está disposto na CLT, uma vez que baseado no art. 74,§2º da CLT, o registro só será obrigatório para os empregadores que possuam em seu estabelecimento mais de dez trabalhadores.

Art. 74 - O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.

§ 2º - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória à anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

Antes, pelo fato de não haver jornada de trabalho estabelecida, não havia definição sobre o pagamento de horas adicionais. Após a lei, o período de trabalho que exceder 8 horas diárias deverá ser remunerado com hora extra, sendo incluído um adicional de 50% sobre a hora normal ou compensado com folgas.

Outra novidade da nova diz respeito à permissão da criação de um banco de horas extras, que deve ocorrer por meio de acordo escrito entre empregado e empregador. Todavia, essa compensação só poderá ser feita após a prestação das primeiras quarenta horas extras mensais que obrigatoriamente serão remuneradas. As horas extras que excederem deverá ser compensado em um prazo máximo de um ano. Contabilizando as horas extras, a jornada diária não deve extrapolar dez horas.

Há, também, a possibilidade de realização de horas extras ao empregado que exerça o trabalho em regime de tempo parcial. Todavia, este somente poderá laborar em jornada extraordinária até o limite de uma hora diária, desde que haja acordo escrito permitindo o labor extraordinário. Além do mais, o empregador doméstico deve ficar atento ao fato de que o empregado doméstico que labora em regime de tempo parcial deve ter sua jornada diária composta de no máximo 6 horas diárias²³.

No caso dos intervalos, as horas que não forem trabalhadas, os feriados e os domingos livres do empregado que mora na residência dos patrões não trabalhar e permanecer em seu local de trabalho, além de não entrarem na contagem da jornada de trabalho não serão horas extras.

Antes da chegada dessa lei não havia previsão legal com relação aos intervalos intrajornadas no caso dos empregados que residiam no seu local de trabalho, atualmente é possível dividir o intervalo intrajornada em dois períodos, desde que respeite o limite mínimo de uma hora cada um, porém a soma desses dois não deverá ultrapassar o limite de quatro horas.

²³ 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: 10 out. 2016.

Art. 13. É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.

A lei ainda prevê que as jornadas em domingos e feriados sejam pagas em dobro, a não ser que o empregado ganhe uma folga para compensar o dia trabalhado.

No que concerne o trabalho noturno, este será aplicado igualmente aos demais trabalhadores, ou seja, o labor que ocorre entre as 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte, estabelecendo-se a hora noturna de cinquenta e dois minutos e trinta segundos e o direito ao adicional respectivo de 20%. Conforme as regras que já existem para os outros trabalhadores. Essa classe de trabalhadores até então não tinha esse direito contemplado em lei.

No que diz respeito ao seguro-desemprego, este não poderá ultrapassar três meses, além de ser no valor de um salário mínimo, nos casos de empregado doméstico dispensado sem justa causa. Só terá direito ao seguro-desemprego, o empregado que tiver no mínimo, quinze recolhimentos subsequentes nos últimos dois anos²⁴.

Com relação às férias, a atual lei manteve as mesmas regras previstas na CLT, nesse sentido, após cada período de doze meses, será direito do empregado receber trinta dias de férias.

Outra novidade consiste na indenização nos casos dispensa imotivada, hipótese na qual, o empregado doméstico tem direito à multa de 40% sobre os depósitos do FGTS.

A vigência dessa lei trouxe em seu bojo inúmeros benefícios aos empregados domésticos, garantindo-lhes direitos que até então não lhes eram assegurados, trazendo a essa classe certa estabilidade. Todavia, dentre os seus efeitos negativos o mais preocupante é que o país está passando por uma grande crise político-econômica, afetando a todos os indivíduos, o que poderá vir a causar um grande número de demissões dos empregados domésticos, tendo em vista que o contrato será mais oneroso ao empregador.

Diante desses novos fatos, existe a possibilidade que os novos direitos dos empregados domésticos aumentem os custos, induzindo os empregadores a preferir o trabalho de diaristas. Havendo assim a possibilidade de aumento do desemprego dessa categoria,

²⁴ LEI Nº 13.134, DE 16 DE JUNHO DE 2015. Conversão da Medida Provisória nº 665, de 2014. Altera as Leis no 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que regula o Programa do Seguro-Desemprego e o Abono Salarial e institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT)

forçando muitos domésticos a se submeterem a trabalhos informais, como diaristas, sem qualquer garantia de direitos trabalhistas.

4.1 A situação atual do empregador diante das mudanças legislativa e direito conferido aos domésticos depois de 2015

Na esfera trabalhista uma importante novidade legislativa está relacionada à entrada em vigor da nova lei dos domésticos, que surge com a finalidade de superar a desigualdade existente ao longo de décadas estendendo aos domésticos os mesmos direitos já garantidos aos demais trabalhadores urbanos e rurais.

Em síntese, a recente lei busca regulamentar diversos direitos trabalhistas ao empregado doméstico, em conformidade com a Emenda Constitucional 72/2013, observando assim maior igualdade e justiça aos referidos trabalhadores.

Na prática, porém o ônus imposto ao empregador se mostra relativamente pesado e a possibilidade de a mudança legislativa provocar o desemprego se mostra como algo provável. Uma vez que o aumento dos custos na manutenção desse empregado, causar desestímulo de novas contratações por parte dos empregadores, levando-os a optarem pela contratação de diaristas, tendo em vista que, como dito anteriormente, a referida lei complementar onerou o serviço doméstico para o empregador. Nesse sentido, essa situação poderá gerar uma instabilidade a classe doméstica que, provavelmente, terá que se voltar para o mercado das diaristas, que exclui a proteção jurídica presente em uma relação empregatícia, ocasionando assim um retrocesso, sem qualquer direito trabalhista, dependendo de uma melhoria no cenário político-econômico do nosso país.

No que se concerne o assunto dos encargos obrigatórios do empregador em relação ao doméstico, encontra-se a contribuição para a Previdência Social, os empregadores são responsáveis pelo pagamento de 12% e os empregados a um pagamento que varia entre 8% e 11%, pois depende do valor do salário. Com essa lei, a alíquota referente ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) a ser recolhida tanto pelo empregador como pelo empregado é 8%, valor este que sofreu uma diminuição no que se refere a parte do empregador.

Dentre as demais obrigações do empregador está no fato de que ele passará a recolher os tributos que deverão ser pagos ao INSS também. O total de 20% sobre o salário do empregado deverá ser recolhido pelo empregador em uma única guia de recolhimento

conhecida como Super Simples Doméstico²⁵. O recolhimento desses direitos gera a garantia de aposentadoria, seguro desemprego, além de outras.

4.2 Reduções dos postos de emprego formal e aumento da prestação de serviços de diarista

É notório que o principal objetivo dessa lei está relacionado à efetividade dos direitos sociais, toda via a busca por avanços nos direitos dos empregados domésticos, feita de forma tardia, possivelmente poderá ter como consequência a produção de efeitos inversos, as mudanças não refletiram apenas positivamente, ocasionando o enfraquecimento e a escassez desta relação jurídica, que tem seu perfil moldado pela informalidade e flexibilidade.

Um dos principais fatores que está levando patrões a optarem pelos serviços de uma diarista ou de domésticas terceirizadas são as dúvidas e receios sobre funcionamento da lei, e o aumento dos encargos para a manutenção desse empregado, que aumentaram consideravelmente; na prática, as mudanças que entram em vigor são responsáveis pelo crescimento gradativo desse quadro de redução dos postos de emprego e as buscas por serviços equiparados, que não gerem vínculo empregatício, desde a instituição da PEC das Domésticas.

Considera-se diarista a pessoa que presta serviço doméstico de forma eventual, sendo considerada pela legislação previdenciária como autônoma. Tal termo não possui caráter restrito, aplicando-se às faxineiras, passadeiras, jardineiros, babás, cozinheiras, tratadores de piscina, pessoas encarregadas de acompanhar e cuidar de idosos ou doentes, dentre outros.

Teixeira (1993) exhibe que diarista é uma obreira, mormente do serviço mais pesado no âmbito doméstico; que vem uma vez ou mais, por semana. Ganha quase sempre por dia, ao final da jornada. Quanto àquele que vem irregularmente, uma vez ou outra, respondemos sem dúvida alguma que não é empregada.

Em síntese, para que não haja reconhecimento de relação de emprego da diarista, não poderá o contratante estipular os dias na semana da prestação de serviços, nem tão pouco determinar quais serão estes dias, devendo pagar os honorários, no término diário de cada serviço prestado.

Assim, Martins (2006) afirma que se a diarista não tem dia certo para trabalhar, ou quando é chamada para auxiliar em dias de festa ou efetuar faxina extraordinária na residência

²⁵ LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico.

ou, ainda, para tomar conta esporadicamente dos filhos do casal, para fazer faxina uma vez por mês na casa de praia ou de campo, não há relação de emprego, pela falta do requisito continuidade.

A norma legal em vigor confere maior segurança jurídica, ao estabelecer critérios evitando assim divergências de entendimento nos tribunais. Sendo assim, por lei não são considerados empregados domésticos aqueles que durante um ou dois dias na semana vão à residência de uma família prestar algum tipo de serviço, pois é essencial à continuidade na prestação dos serviços por mais de dois dias na semana para caracterizar o vínculo de emprego. Conforme podemos deduzir com a leitura deste julgado:

DOMÉSTICA. DIARISTA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. A caracterização do vínculo empregatício do doméstico está condicionada à continuidade na prestação dos serviços, não se prestando ao reconhecimento do liame a realização de trabalho durante alguns dias da semana ('in casu' dois). Na presente hipótese, a decisão do Regional revela que não restou configurada a continuidade na prestação dos serviços, o que, a teor do art. 1º da Lei nº. 5.859/72 constitui elemento indispensável à configuração do vínculo de emprego doméstico. Assim, sendo incontroverso que a reclamante somente trabalhava duas vezes por semana para o reclamado, não há como reconhecer-lhe o vínculo empregatício com o ora recorrente. "Recurso de revista a que se nega provimento." (RR-751.758/2001.3, Ac. 1ª Turma, Min. Lélío Bentes Corrêa, DJ 11/3/2005).

A preferência do empregador por essa forma de emprego ocorre principalmente pelo fato de o trabalhador diarista não ser assegurados de nenhum dos direitos fundamentais básicos previstos no art. 7º da CF. Limitação de jornada, descanso semanal remunerado, períodos de descanso, décimo terceiro salário, anotação da CTPS, nem mesmo o vale transporte.

O elemento econômico e a barata oferta dessa mão-de-obra é o que efetivamente deprime o nível de remuneração e formalidade dos domésticos. O que leva à informalidade não é a proteção social do trabalhador, mas a sua contratação por quem, em tese, não teria condições de fazê-lo.

Outra questão que merece ênfase é o fato de que essa informalidade procurada não só pelos empregadores, mas também pelos domésticos, como resultado pela escassez de empregos. Por ser um serviço que não possui vínculo empregatício, não terão esses trabalhadores o mesmo amparo legal que uma doméstica contratada, visto que, o contratante se vê desobrigado a cumprir obrigações trabalhistas. Fato que em longo prazo ocasionará um enorme problema, pois grande parte das diaristas não contribui para a Previdência Social.

O aumento pela procura da diarista no país tende a gerar problemas no futuro, quando elas não puderem mais trabalhar e precisarem receber o benefício de aposentadoria para o qual não contribuíram. Alguém vai ter que pagar essa conta mais tarde.

Em contrapartida as vantagens adquiridas pelo contratante estão os malefícios arcados por essa classe de trabalhadores, tais como o desgaste físico que nesse caso é maior, pois todo o serviço deve ser realizado em um dia. O pagamento das despesas com transporte até o local de trabalho, contribuições previdenciárias dentre outros, o fato de não possuir vínculo empregatício contínuo com apenas um empregador e estar sujeita a acordos eventuais de prestação de serviço informal sem o amparo de qualquer lei. Não há como negar que estamos diante de uma modalidade de trabalho degradante.

Em seu artigo “Emprego doméstico: a evolução e as mudanças trazidas pela Emenda Constitucional nº 72/2013”, Oliveira (2015) vai mais além e afirma que o resultado do aumento na dispensa do trabalho das domésticas não diz respeito apenas à modificação na formalidade, mas é uma tendência da sociedade atual devido à modernização.

Tem-se especulado, entre os operadores do direito e demais integrantes da sociedade, que a nova legislação que disciplina o emprego doméstico, mais oneroso que a anterior, poderia estimular o desemprego em massa dos domésticos e a diminuição das contratações, visto que aumentaria consideravelmente as despesas das famílias. Contudo, é importante salientar que não são apenas os novos direitos que podem ocasionar a diminuição da figura do empregado doméstico, mas a própria evolução da sociedade, que passou a não mais necessitar dos seus serviços diários, tendo em vista o uso mais assíduo de restaurantes, creches e escolas em tempo integral, diaristas, dentre outros.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal desse artigo visou demonstrar a real necessidade de mudanças legislativas que alcançassem a categoria dos empregados domésticos, e contribuísse para que esses trabalhadores, que por muito tempo foram desvalorizados, deixassem de ser subvalorizados e conquistassem igualdade perante os demais trabalhadores. “Igualdade” essa que está sendo paulatinamente conquistada, porém atrelada a um alto preço.

É de amplo conhecimento que a história da classe doméstica está vinculada a ausência de direitos e garantias, fator este responsável pelo aumento da desigualdade de tratamento por parte sociedade, visto que o doméstico, diferente dos demais empregados, não é regido pela CLT e sim por lei especial. As grandes limitações por um maior alcance de direitos dessa

classe ocorreu em virtude do próprio ordenamento jurídico brasileiro, com suas normas limitadoras.

A nova legislação trouxe, além de profundas mudanças, inúmeras controvérsias. Pois entre a conquista dos direitos e a tão propalada igualdade dos empregados existe uma enorme distância.

Dentre os benefícios conquistados pela classe dos trabalhadores domésticos com o novo diploma legal podemos citar que a qualidade de vida dos empregados domésticos registrados tende a melhorar, assim como seus salários, além da segurança na superação das irregularidades que eram comuns nessa relação de emprego

Contudo, as mudanças não apresentaram apenas aspectos positivos, pois com as exigências de que essa relação de emprego seja formalizada e não fique apenas nos acordos inter partes, perde-se a flexibilização que até então era inerente a essa relação, principalmente em relação aos empregados que moram no local de trabalho.

Tendo em vista que, com o advento do novel diploma, os custos para a contratação e manutenção de um empregado doméstico aumentaram consideravelmente, e considerando ainda o atual contexto econômico do país, as mudanças ocorridas podem ser prejudiciais à classe trabalhadora, correspondendo assim a um fator preocupante. Como resultado tem-se visto um acréscimo de buscas por serviços equiparados, como de diaristas, que aumentaram consideravelmente depois de ter sido instituída a “PEC das Domésticas”.

O aumento pela procura da diarista no país tende a gerar problemas no futuro, quando elas não puderem mais trabalhar e precisarem receber o benefício de aposentadoria, benefício este que a grande maioria desses trabalhadores não contribui, e que, portanto, só poderão se aposentar por idade.

Conclui-se, portanto, que a qualidade de vida dos empregados domésticos registrados tende a melhorar, bem como seus salários e a superação das irregularidades até então admitidas. Porém existe também uma grande possibilidade de esta lei não venha a surtir os efeitos desejados, o que poderia causar impactos negativos nas partes envolvidas.

Por tudo isso, é possível afirmar que adaptar o novo diploma legal para a atual realidade nacional não será uma tarefa simples, porém se mostra que como um problema necessário.

CRITICAL ANALYSIS OF LAW N°. 150 OF 2015 - HOUSEHOLD WORK

ABSTRACT

This article aims to explain about the changes resulting from the Complementary Law No. 150/2015, which brought great benefits applicable to the class of domestic workers. Considered one of the oldest professions, linked to the history of slavery, it has long been deprived of labor rights situation that has been modified with the amendment to Article 7 single paragraph of the Federal Constitution of 1988, expressly ensuring domestic workers many rights guaranteed to workers urban and rural, seeking equity between them. However, although that complementary law present the rights achieved by this class of workers, generates a great discussion about the negative impacts that brings society, caused difficulties to Brazilian households using these services, analyzing the considerable cost of their maintenance. It is intended in this work to analyze the innovations that LC150 / 15 is bringing not only the category as well as the society. In addition to addressing the great possibility of at least at the present time the law failed to produce the effects that should, in view of the negative impacts to the employer, especially in relation to cost, which can exacerbate the problem of informality.

Keywords: Domestic; Legislative innovations; Rights.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, Karoline. **As mudanças oriundas da Lei Complementar 150/15 (nova lei dos empregados domésticos)**. Revista Jus Navigandi, Fortaleza, ano 19, 02 jul. 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/50436>>.

ALBUQUERQUE, Cheylla. **Origem do trabalho doméstico no Brasil. Publicado em 16 de maio de 2012**. Disponível em <<http://www.meuadvogado.com.br/entenda/origem-do-trabalho-domestico-no-brasil.html>>. Acesso em 02 nov. 2013.

ALMEIDA, Paes de. **CLT comentada: legislação, doutrina, jurisprudência**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva 2009.

ALMEIDA NETO, João Alves de. **Guia Prático do Empregado Doméstico**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho**. 104. ed. São Paulo: Atlas, 2000. Coletânea de Legislação.

_____. Constituição (1988). **Constituição da Republica Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____. Constituição (1988). **Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013**. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Brasília, em 2 de abril de 2013.

_____. Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000. **Promulga Convenção 182 e a Recomendação 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua Eliminação, concluídas em Genebra, em 17 de junho de 1999**. Diário Oficial da União, Brasília, 12 de setembro de 2000; 179º da Independência e 112º da República.

_____. Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008. **Regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178**. Diário Oficial da União, Brasília, 12 de junho de 2008; 187º da Independência e 120º da República.

_____. Decreto nº 16.107, de 30 de Julho de 1923. **Aprova o regulamento de locação dos serviços domésticos**. Diário Oficial da União - Seção 1 - 2/8/1923, Página 21901.

_____. Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987. **Regulamenta a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o Vale-Transporte, com a alteração da Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987**. Diário Oficial Brasília, 17 de novembro de 1987; 166º da Independência e 99º da República.

_____. Lei 3.071 de 01 de Janeiro de 1916. **Código Civil dos Estados Unidos do Brasil**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 5 janeiro. 1916.

_____. Lei nº. 3.078 – de 27 de fevereiro de 1941. **Dispõe sobre a locação dos empregados em serviço doméstico**. Rio de Janeiro, 27 de fevereiro de 1941, 120º da Independência e 53º da República.

_____. Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. **Regulamento Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências**. Diário Oficial Brasília, 11 de dezembro de 1972; 151º da Independência e 84º da República.

_____. Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006. **Altera dispositivos das Leis nos 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949**. Diário Oficial Brasília, 19 de julho de 2006; 185º da Independência e 118º da República.

_____. Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. **Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico**. Diário Oficial Brasília, 1º de junho de 2015; 194º da Independência e 127º da República.

_____. Senado Federal. **Resolução nº 253 Estabelece procedimentos para a concessão do benefício do Seguro-Desemprego ao Empregado Doméstico**. Diário Oficial Brasília, 6 de outubro de 2000.

_____. Senado Federal. **Resolução nº 254 aprovou os modelos de formulários de Requerimento do Seguro-Desemprego do Empregado Doméstico e Comunicação de Dispensa do Empregado Doméstico.** Diário Oficial Brasília, 4 de outubro de 2000.

CARION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho.** 35ª Edição. Saraiva. São Paulo. 2010.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho.** 9º Edição. Método. São Paulo. 2014.

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

_____, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 22 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MIRANDA, Paes de. **CLT comentada: legislação, doutrina, jurisprudência.** 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva 2009.

MORAES, Fernanda Pereira de. **O empregado doméstico.** 2009. 23 f. Trabalho da Pós-Graduação em Direito Social da Faculdade Sudamérica de Cataguases, Cataguases, 2009.

NORMANDO, Cláudia Cavalcante. **Trabalho Doméstico: valores jurídicos e dignidade humana.** São Paulo: Sérgio Antônio Fabris Editor. 2005.

OLIVEIRA, Érica Siqueira Nobre de. **Emprego doméstico: a evolução e as mudanças trazidas pela Emenda Constitucional nº 72/2013 .** Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 19, n. 3987, 1 jun. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/28054>>. Acesso em: 11 out. 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: 10 out. 2016.

TEIXEIRA, João Régis Fassbender. **Trabalho doméstico.** Curitiba: Juruá, 1993.

VAREJÃO, Joanna. **Empregado Doméstico e a LC 150/2015.** Disponível em: <<http://joannavarejao.jusbrasil.com.br/artigos/300492679/empregado-domestico-e-a-lc-150-2015>> Acesso em 10 de ago. 2016.