



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB  
CAMPUS I  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**ARLON FELIPE MOURA COSTA**

**REFLEXOS DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 NAS EMPREGADAS  
DOMÉSTICAS**

**CAMPINA GRANDE – PB  
2016**

**ARLON FELIPE MOURA COSTA**

**REFLEXOS DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 NAS EMPREGADAS  
DOMÉSTICAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, pelo curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB- Campus I – Campina Grande- PB.

Orientadora: Profa. Esp. Edja Andreinna Cavalcante Pereira.

**CAMPINA GRANDE – PB  
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.

C837r Costa, Arlon Felipe Moura.  
Reflexos da lei complementar nº 150/2015 nas empregadas domésticas [manuscrito] / Arlon Felipe Moura Costa. - 2016.  
26 p.  
  
Digitado.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -  
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas,  
2016.  
"Orientação: Profa. Esp. Edja Andreinna Cavalcante Pereira,  
Departamento de Direito Público".

1. Trabalho Doméstico. 2. Empregado Doméstico. 3. Lei complementar Nº 150/2015. 4. Impactos. I. Título.

21. ed. CDD 344.01

**ARLON FELIPE MOURA COSTA**

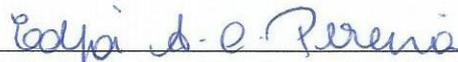
**REFLEXOS DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 NAS EMPREGADAS  
DOMÉSTICAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no Curso de Graduação de Direito na Universidade Estadual da Paraíba em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel.

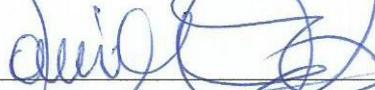
Área de Concentração: Direito do Trabalho

Aprovado em 26/10/2016

Banca Examinadora



\_\_\_\_\_  
Profa. Esp. Edja Andreinna Cavalcante Pereira (Orientadora)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



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



\_\_\_\_\_  
Prof. Ms. Amilton de França  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

À minha família.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me agraciado essa incrível oportunidade e por ter me dado força, saúde e motivação ao longo dos anos, permitindo que eu chegasse até este momento.

Ao meu pai Antônio Alves da Costa, que sempre me apoiou e acreditou em mim. A minha mãe Terezinha de Jesus Meira Moura Costa, que muito se sacrificou e sempre me incentivou a lutar por meus sonhos e nunca desistir. Aos meus irmãos Antônio Alexandre Moura Costa e Arthur Vinicius Moura Costa, por sempre me ajudarem nas horas difíceis. Agradeço muito por tudo que fizeram por mim, sem vocês não conseguiria ter alcançado esse sonho.

A minha namorada, Sonaly Lima, cujo apoio e compreensão foram de suma importância na minha jornada como acadêmico de direito.

Ao corpo docente do curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, que muito contribuiu para minha formação acadêmica e profissional.

A minha orientadora, professora Edja Andreinna, pela atenção e auxílio prestado no decorrer da elaboração deste trabalho e aos professores que se disponibilizaram a participar da banca de avaliação do presente Trabalho de Conclusão de Curso;

A todos os meus amigos que me apoiaram desde o começo do curso até hoje.

*“Pedi, e dar-se-vos-á; buscai, e encontrareis;  
bateis, e abrir-vos-á” (Mateus 7:7).*

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	7
<b>2</b>	<b>HISTÓRICO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL</b> .....	8
<b>3</b>	<b>HISTÓRICO NORMATIVO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA DOMÉSTICA NO BRASIL</b> .....	10
3.1	INÍCIO DO RECONHECIMENTO E REGULAMENTAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DOS DOMÉSTICOS .....	10
3.2	EXCLUSÃO JURÍDICA DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS .....	12
3.3	INCLUSÃO JURÍDICA E PERCEPÇÃO DE NOVOS DIREITOS .....	13
<b>4</b>	<b>LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015</b> .....	16
4.1	NOVAS DISPOSIÇÕES INTRODUZIDAS PELA LC 150/2015 .....	16
4.1.1	MUDANÇAS NA JORNADA DE TRABALHO .....	17
4.1.2	VEDAÇÕES .....	18
4.1.3	NOVOS BENEFÍCIOS .....	19
4.1.4	DISPOSIÇÕES DIVERSAS .....	20
4.2	IMPACTOS PROPORCIONADOS PELA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 NAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS .....	22
<b>5</b>	<b>CONCLUSÕES</b> .....	23
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	24

## REFLEXOS DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/15 NAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS

COSTA. Arlon Felipe Moura<sup>1</sup>

PEREIRA. Edja Andreinna Cavalcante<sup>2</sup>

### RESUMO

O presente artigo apresenta um breve estudo acerca da evolução do trabalho doméstico no Brasil, analisando desde as relações escravocratas até as relações empregatícias domésticas atuais, enfatizando pontos e conceitos doutrinários importantes para o tema. Posteriormente é realizada a análise da evolução legislativa das normas trabalhistas referentes aos trabalhadores domésticos de forma a criar parâmetros comparativos e evidenciar as mudanças ocorridas ao longo dos séculos até o alcance do ápice dos direitos trabalhistas para a referida classe, com o advento da Lei Complementar nº 150/2015. Ademais, são apresentadas e analisadas as mudanças e conseqüentemente os impactos causados pela citada lei na sociedade e principalmente nas empregadas domésticas, no intuito de avaliar os benefícios e conseqüências que poderão ser percebidos pelas mesmas.

**Palavras-chave:** Trabalho doméstico. Lei Complementar nº 150/2015. Empregado doméstico. Impactos.

### 1 INTRODUÇÃO

O principal objetivo do Direito do Trabalho é a preservação das relações trabalhistas por meio de regulamentação legal. Assim, no intuito coibir abusos, foram estabelecidas normas ao longo dos anos que visaram melhorar as relações empregatícias, de forma a beneficiar ambas as partes equitativamente. Porém uma classe de trabalhadores restou-se por muito tempo injustamente excluída desse rol de normas trabalhistas, qual seria a classe dos empregados domésticos.

Com suas origens nas relações escravocratas na época colonial, os empregados domésticos sofreram muito preconceito e discriminação graças a essa herança, sendo por um longo tempo tratados de forma distinta em relação às outras classes trabalhistas. Porém, com o passar do tempo, ocorreram modificações legislativas que tinham como escopo, uniformizar os direitos trabalhistas da classe dos domésticos com as demais, eliminando de vez o vácuo normativo existente entre tais classes.

---

<sup>1</sup> Graduando em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba – UEPB (2016). E-mail: arlonfelipe@gmail.com.

<sup>2</sup> Professora de Direito da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB especialista em Direito Processual Civil. E-mail: edjaandreina@gmail.com.

Assim, com o advento de várias normas, os empregados domésticos foram gradativamente recebendo mais direitos e conquistando seu espaço no mercado de trabalho. Normas como a Lei 5.859/1972 e a Emenda Constitucional Nº 72/2013 foram de suma importância para essa vitória dos domésticos, porém o real ápice se deu com o advento da Lei Complementar nº 150/2015, a qual regulamentou vários direitos trabalhistas a muito esperados pela referida classe.

Embora seja relativamente recente, a Lei Complementar nº 150/2015 já causou uma grande repercussão na sociedade, ao ponto que alterou consideravelmente as relações trabalhistas, pois, ainda que tenha trazido vários benefícios para as empregadas domésticas, acabou trazendo também consequências para terceiros, como o empregador que agora arcará com algumas despesas extras, e diante da crise atual que o país ultrapassa as reações ao advento da referida lei foram diversas. Desde aqueles que questionam a necessidade do trabalho doméstico nos dias atuais a aqueles que consideram extremamente justos os direitos percebidos pela classe dos trabalhadores do lar.

Destarte, justifica-se a elaboração deste trabalho à importância de avaliar os impactos causados por esta lei na sociedade, e principalmente nas empregadas domésticas que são as mais afetadas pela mesma. Visto que o conteúdo da discussão é um assunto de extrema importância diante do contexto atual do Brasil, onde a crise econômica assola muitas famílias, e ao mesmo tempo a necessidade de contar com serviços domésticos é muitas vezes imperativa, torna-se então, extremamente necessária a análise dos efeitos causados pela referida lei através do estudo doutrinário e normativo, para que seja possível a elaboração de um posicionamento crítico a respeito do tema em questão.

## **2 HISTÓRICO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL**

O trabalho doméstico no Brasil tem suas raízes na escravidão, que se consolidou entre os anos de 1530 a 1888. Segundo Bentivoglio (2014, p. 221), durante esse período, vários escravos africanos, foram trazidos ao Brasil para laborarem no âmbito doméstico, em sua maioria mulheres, utilizadas para trabalhar como cozinheiras e criadas. Essa migração forçada acabou por originar a relação entre patrão e empregado no Brasil.

O trabalho escravo era considerado indigno, visto que não havia quaisquer direitos ou garantias para os mesmos, permitindo assim que estes fossem submetidos a tratamentos desumanos e humilhantes, como jornadas extremas de labor em troca de uma mísera refeição diária e um breve intervalo de descanso, sem nem sequer “poderem” ficar doentes. Com a

abolição da escravidão em 1888, ocorreu a transferência da mão de obra escrava para o interior da vida doméstica, tornando-se o único meio de sobrevivência para os recém-libertos. Muitos continuaram trabalhando para seus antigos senhores em um regime similar ao abolido, em troca de local para dormir e alimentação. Mantendo desta forma, os domésticos em uma situação de dependência constante. Quanto ao tema, destaca Cunha:

“A sujeição, a subordinação e a desumanização, que davam inteligibilidade à experiência do cativo, foram requalificadas num contexto posterior ao término formal da escravidão, no qual relações de trabalho, de hierarquias e de poder abrigaram identidades sociais se não idênticas, similares àquelas que determinada historiografia qualificou como exclusivas ou características das relações senhor – escravo.” (CUNHA, 2007, p. 11).

Desta forma, a relação empregatícia escravocrata acabou gerando consequências negativas que perduraram por centenas de anos. Dentre as quais se destacam o preconceito e as discriminações sofridas pelos empregados domésticos, visto que mesmo após a abolição da escravidão, o trabalho realizado por terceiros no âmbito familiar ainda acabou sendo mal visto, muitas vezes considerado como trabalho inferior ou degradante, devido ao fato de na prática, as relações entre empregados e empregadores acabarem se assemelhando às de senhores e escravos.

Assim, resultou que a escravatura se foi, mas o preconceito permaneceu. A maioria dos ex-escravos tiveram que recorrer a trabalhos braçais, não muito diferentes dos praticados anteriormente, enquanto às mulheres negras, coube a função de empregada doméstica, em condições bastante precárias, pois não percebiam praticamente nenhum amparo legal.

Diante desta depreciação sofrida, o trabalhador doméstico acabou recebendo tratamento diferenciado das outras profissões. Os direitos trabalhistas desta classe acabaram sendo severamente afetados e ignorados, fazendo com que os empregados domésticos fossem excluídos do rol de trabalhadores com direitos trabalhistas por centenas de anos, até o advento de leis que regulariam sua profissão no início do século XX.

Atualmente, graças à introdução de normas como a Emenda Constitucional 72/2013 e da Lei Complementar 150/2015, os empregados domésticos receberam vários direitos trabalhistas e conseguiram conquistar seu devido espaço no mercado de trabalho. Porém, torna-se mister salientar que por ser majoritariamente um trabalho feminino<sup>3</sup>, ainda há, nos dias de hoje, certa discriminação em relação a esta classe de trabalhadores, graças ao

---

<sup>3</sup> Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2011, existem 6,6 milhões de pessoas trabalhando em serviços domésticos no Brasil. Destas, 92,6% são mulheres. Os mesmos dados mostram que o trabalho doméstico corresponde a 16,8% da ocupação feminina.

resquíio comparativo da época escravocrata, bem como ao preconceito existente na sociedade.

Tornam-se claras, portanto, as marcas deixadas pela escravidão nas relações domésticas de emprego. Fato este, que acaba prejudicando os empregados domésticos, pois cria um enorme vácuo entre estes trabalhadores e os demais. Assim, apesar da chegada de novas leis trabalhistas que buscaram sanar este problema, ainda é possível enxergar certa paridade entre a relação empregatícia doméstica atual e a escravocrata, bem como resquíios de preconceito e discriminação para com os empregados domésticos.

### **3 HISTÓRICO NORMATIVO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA DOMÉSTICA NO BRASIL**

Os trabalhadores domésticos possuem um histórico de depreciação e discriminação, devido em sua maioria, às suas origens na escravatura. Entretanto, através de um processo intenso e demorado, ao longo dos séculos, ocorreram mudanças gradativas que foram proporcionando melhores direitos trabalhistas para essa classe. Assim confirma Calvet (2013, pag. 60), ao versar que a legislação trabalhista brasileira, no que refere aos empregados domésticos, progrediu em velocidade diferente das outras categorias de trabalhos, devido a origem preconceituosa e escravagista do trabalho doméstico.

O legislador buscou ao longo dos anos contemplar o empregado doméstico com normas que auxiliassem na sua inserção no mercado, de forma a igualar tais trabalhadores com os outros que já percebiam amparo legal. Visto que o trabalho é um direito social, e deve haver leis buscando o equilíbrio entre as relações trabalhistas. Assim, inicia-se uma análise legislativa das normas que buscaram regular as condições trabalhistas dos empregados domésticos, com enfoque nas que mais influenciaram nos direitos trabalhistas destes.

#### **3.1 INÍCIO DO RECONHECIMENTO E REGULAMENTAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DOS DOMÉSTICOS (1512 – 1941)**

Mesmo diante da inexistência de normas brasileira neste período, em 1512, surgia o primeiro sinal de direitos trabalhistas por parte do empregado através das Ordenações Manuelinas, no reinado de Dom Manuel I, as quais foram baseadas nas Ordenações Afonsinas. Aquelas tiveram certa relevância para os trabalhadores, apesar de não haver

trabalhadores domésticos (ainda eram escravos), esta legislação podia se aplicar ao trabalhador livre, representando assim, pela primeira vez, a possibilidade do empregado acionar o judiciário.

Outro marco importante ocorreu no ano de 1888, quando através da Lei Áurea<sup>4</sup> foi extinta a escravidão no Brasil, acarretando no remanejamento da mão de obra escrava para a doméstica, dando início assim às relações trabalhistas entre patrão e empregado. Entretanto, esta transição acabou tendo um alto custo, visto que veio acompanhada por preconceito e discriminação que perduraram por séculos a vir, terminando por comprometer seriamente os direitos trabalhistas desta classe.

Em 1916, como ressalta Souza Junior<sup>5</sup>, as questões trabalhistas inclusive domésticas, passaram a ser regulamentadas pelo Código Civil (Lei 3.071). Sendo regulada pelos Arts. 1216 a 1236 do referido código, os quais tratavam sobre a locação de serviços mediante retribuição salarial, como segue “Art. 1.216. Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição.”.

Além deste artigo, o Código Civil ainda apresentou outras resoluções de cunho trabalhista como a obrigatoriedade de aviso-prévio, limitação temporal de quatro anos para contrato de locação de serviço, previsão de justa causa, e até o requerimento de personalidade, que é mais presente nos dias atuais, impedindo o empregado de enviar terceiros para realizar seu trabalho. Este definitivamente foi uma conquista, posto que o empregado doméstico começava a receber certo reconhecimento, que mesmo sendo mínimo, já representava uma pequena vitória para a classe.

Em 1923, foi finalmente criado o primeiro ato legal a versar sobre especificamente sobre os empregados domésticos, o decreto 16.107/23. Apesar de ser restrito ao Distrito Federal, tal decreto pode ser considerado um marco na questão trabalhista dos serviços domésticos, pois serviu para regulamentar a prestação dos mesmos. Imprescindível, portanto, evidenciar seu art. 2, dispositivo este que definia os trabalhadores considerados domésticos.

[...] os cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros ou serventes, enceradores, amas-secas ou de leite, costureiras, damas de companhia e, de um modo geral, todos quantos se empregam, à soldada, em quaisquer outros serviços de natureza idêntica, em hotéis, restaurantes ou casas de pasto, pensões, bares, escritórios ou consultórios e casas particulares.

---

<sup>4</sup> Lei promulgada pela princesa Isabel, no dia 13 de maio de 1888, a qual extinguiu a escravidão no Brasil.

<sup>5</sup> SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. *O novo direito do trabalho doméstico*. São Paulo: Saraiva, 2015 .p.21

Quase duas décadas após a edição do decreto 16.107/23, foi criado o Decreto-Lei ° 3.078, em 1941. O qual além de trazer dispositivos que estão vigentes até hoje, também conceituou o empregado doméstico, prescrevendo em seu artigo 1º que “os trabalhadores domésticos seriam aqueles, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas.”

Ainda sobre o Decreto-Lei nº 3078, destacam Pamplona Filho e Villatore (2015, p. 19) que houve certa contestação quanto à efetividade deste decreto, pois certos doutrinadores sustentaram que o diploma jamais vigorou por não ter sido regulamentado, porém outra parte da doutrina pensava exatamente o contrário, isto é, para eles o Decreto-Lei em si já possuía dispositivos que eram claros, sem necessidade de regulamentação, e por isso aplicáveis desde seu surgimento.

### 3.2 EXCLUSÃO JURÍDICA DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS (DECRETO Nº 5452/43 - CLT<sup>6</sup>)

O Direito do trabalho foi introduzido na econômica brasileira a partir dos anos 30, iniciando um processo de inclusão econômica e social de determinados segmentos da população. Durante este processo, no dia 1º de maio de 1943, através do Decreto-Lei 5.452, foi instituída a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), a qual teve papel importantíssimo nas relações trabalhistas. Porém duas classes de empregados restaram excluídas do processo de integração trabalhistas generalizado nesta época, sendo estes, os trabalhos domésticos e rurais. Na década de 60, foi instituído o Estatuto do Trabalhador Rural, o qual agraciou a legislação trabalhista aos trabalhadores rurais, restando excluídos apenas os trabalhos domésticos do rol de empregados amparados legalmente. Tendo, portanto sua inserção ao Direito do Trabalho, postergada. Diante desta exclusão, manifestou-se Godinho<sup>7</sup>:

“A categoria doméstica não recebeu qualquer proteção jurídica do Direito do Trabalho em sua fase clássica de institucionalização (1930, em diante). Por décadas permaneceu excluída de qualquer cidadania trabalhista, previdenciária e institucional. De fato, a CLT exclui, expressamente, os empregados domésticos do âmbito de suas normas protetivas (art. 7º, a). A categoria permaneceu, assim, por extenso período, em constrangedor limbo jurídico, sem direito sequer a salário mínimo e reconhecimento previdenciário do tempo de serviço.”.

<sup>6</sup> Consolidação das Leis Trabalhistas

<sup>7</sup> DELGADO; Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 404.

O processo de superação dessa exclusão jurídica provou ser extremamente lento, levando várias décadas para concluir seu período transitório entre inclusão (Lei nº 5.859, de 1972) e maturação normativa através da Lei Complementar nº 150/2015. O que acabou sendo um grande revés para a classe, ao posto que vinham recebendo certo reconhecimento e atenção do legislador, fato que porém acabou sendo posto em xeque, pois a citada exclusão acabou representando um infeliz atraso para a classe, pois adiou por um bom tempo a percepção de direitos para a referida classe.

### 3.3 INCLUSÃO JURÍDICA E PERCEPÇÃO DE NOVOS DIREITOS TRABALHISTAS (1972 - )

Os direitos trabalhistas dos domésticos começaram finalmente a ser reconhecidos no ano 1972, mediante a Lei nº 5.859/72. A qual apresentou dois novos direitos trabalhistas aos mesmos, sendo estes o direito à assinatura da Carteira do Trabalho e direito às férias remuneradas de 20 dias úteis, além desses direitos foi propiciado também importante direito previdenciário, baseado na perspectiva de inserção da classe no sistema previdenciário, atualmente conhecido por INSS.

Considerada por muitos como uma mudança pouca expressiva para os trabalhadores, esta lei representou de fato apenas uma pequena vitória para os domésticos, visto que apenas disciplinou a profissão de forma mais específica, incluindo os trabalhadores empregatícios no âmbito da previdência social, bem como concedeu um novo benefício (férias). Sobre esta questão, destaca Godinho<sup>8</sup>:

“Conforme visto, apenas no início da década de 1970, com a Lei n. 5.859, de 11.12.1972, é que a categoria adquiriu um mínimo de cidadania jurídica. Cidadania mínima, entretanto, uma vez que a Lei n. 5.859 não mais do que, praticamente, apenas formalizava a exclusão, ao não estender inúmeros direitos trabalhistas clássicos à categoria doméstica.”

Assim, temos que os avanços trazidos pela Lei nº 5.859/72 apesar de existentes, não foram extremamente relevantes, uma vez que os empregados domésticos continuaram sendo privados de vários outros direitos básicos conferidos a outros trabalhadores, posto que a alínea ‘A’ do Art. 7º da CLT continuou em vigor. Importante frisar que a lei em questão vigorou até o ano de 2015, quando foi revogada pela Lei Complementar 150/2015.

Diferentemente da Lei 5.859/72 que representou um avanço mínimo para os domésticos, a Constituição de 1998 garantiu à classe doméstica um enorme progresso em

<sup>8</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 404-405.

relação a seus direitos trabalhistas, oferecendo a estes um leque consideravelmente maior de direitos do que as normas anteriores. Dentre os direitos percebidos, destacam-se a irredutibilidade salarial, terço de férias, licença-paternidade, licença-maternidade, aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, salário mínimo e repouso semanal remunerado, além de confirmar outras garantias já adquiridas como o 13º salário. Representando assim um grande salto nos direitos ao conceder a aplicação de 9 incisos a beneficiar os domésticos, em seu artigo 7º.

Percebe-se então que a Constituição de 1998 se destacou entre as normas trabalhistas anteriores, pois buscou equiparar os direitos dos empregados domésticos com os dos demais trabalhadores, proporcionando a estes, que por muito tempo sofreram pela falta de amparo legal, melhores condições de vida, bem como um sentimento de aceitação e equivalência em relação aos demais trabalhadores, representando assim uma grande vitória para a classe.

Em 20/07/2006 (quase duas décadas após a Constituição de 1988) o rol de direitos dos empregados domésticos foi novamente ampliado, com o advento da Lei nº 11.324. Através desta, a classe foi doméstica foi contemplada com 4 novos direitos, além da criação de incentivos fiscais para o empregador doméstico, buscando proporcionar benefícios para este em suas relações trabalhistas.

Dentre os novos direitos introduzidos por esta lei, temos o acréscimo das férias para 30 dias (anteriormente 20), a proibição da dispensa sem justa causa até 5 meses após o parto, a ampliação do descanso semanal remunerado para domingos e feriados e a ratificação de entendimento passado, o qual proibia ao empregador efetuar descontos no salário do emprego por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene e moradia.

A Lei 11.324/06 teve grande importância, pois proporcionou mais segurança e estabilidade aos empregados domésticos, pois mesmo que alguns desses direitos já fossem mencionados em algumas interpretações, sua inserção textual, conseguiu pacificar de fato essa questão, visto que as antigas interpretações não possuem caráter vinculante na jurisprudência trabalhista, diferentemente da situação atual, que agora possuiam texto e força de lei.

Nas últimas décadas, os empregados domésticos foram amplamente contemplados com benefícios nas relações trabalhistas, obtendo cada vez mais direitos e espaço no mercado de trabalho. Porém, apesar destes avanços, ainda havia um vácuo entre a situação trabalhista destes trabalhadores com a dos urbanos e rurais. Pensando nessa questão, em 03 de abril de 2013, o legislador criou a importantíssima Emenda Constitucional nº 72. Norma esta que teria como escopo equiparar as condições trabalhistas dos domésticos com as demais classes trabalhadoras.

Antes da EC 72/2013, 9 incisos beneficiavam os empregados domésticos, porém com o advento da mesma, houve a alteração do parágrafo único do Art. 7 da Constituição Federal de 1988, proporcionando mais 16 direitos à classe dos domésticos, os quais percebiam agora um total de 25 direitos dentre os 34 previstos, como nota-se a seguir:

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.

Estão entre esses direitos conquistados a proteção contra despedida sem justa causa ou arbitrária indenização compensatória, FGTS, salário-família, redução dos riscos de seu ofício por normas de segurança e saúde, assistência gratuita para os filhos e dependentes até cinco de idade, reconhecimento de acordos e convenções de trabalhos coletivos, seguro contra acidente de trabalho, não diferenciação quanto ao salário por idade, cor, estado civil ou sexo, garantia de salário mínimo aos que percebem remuneração variável, adicional noturno, duração normal máxima de oito horas diárias e 44 semanas, proibição de critérios de admissão e salário ao trabalhador portador de deficiência e a proibição de trabalho insalubre, perigoso e noturno ao menos de 18 anos e qualquer trabalho que não seja de aprendiz aos menores de 16 e maiores de 14 anos.

Assim, destacam Alvarenga e Cordeiro<sup>9</sup> que a partir da EC n°. 72/2013 a situação dos trabalhadores domésticos diante do ordenamento jurídico brasileiro, progrediu conforme determina o princípio da dignidade da pessoa humana previsto na Constituição Federal de 1988.

Dentre os novos direitos conquistados pela classe dos domésticos, alguns tiveram aplicabilidade imediata, a partir da publicação da referida emenda, sendo estes os incisos VII, X, XIII, XVI, XXII, XXVI, XXX, XXXI, XXXIII do Art. 7º da Constituição de 1988. Porém outros incisos (I, II, III, IX, XII, XXV, XXVIII), apenas surtiriam efeito com o advento de norma posterior, a qual seria a Lei Complementar nº 150/2015.

---

<sup>9</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; CORDEIRO, Lucas Raggi Tatagiba. O Novo Contrato de Trabalho do Empregado Doméstico. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 27, n. 313, p. 44-45, jul. 2015.

#### **4 LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015**

Foi possível perceber ao longo deste trabalho que no decorrer dos anos, surgiram varias normas que buscaram regulamentar as relações trabalhistas e os direitos dos empregados domésticos, porém, mesmo com as significantes melhorias trazidas por algumas delas, nenhuma teve tamanha relevância como a Lei Complementar nº 150/2015. Pois a mesma levou o tratamento do tema a outro patamar, oferecendo efetividade, praticidade e esclarecimentos, nunca antes vistos nessa matéria.

Com o advento da Emenda Constitucional 72/2013, houve um grande avanço na seara dos empregados domésticos, porém muitos dos direitos de tal emenda dependiam da regulamentação da uma norma nova, que seria a LC Nº 150/2015, norma esta que seria instituída aproximadamente dois anos após a primeira.

A Lei Complementar nº 150/2015, foi instituída para regulamentar a Emenda Constitucional nº 72/2013, porém ela atingiu muito mais do que sua mera regularização, a citada lei não só formalizou as relações entre empregados e empregadores, como também estruturou um sistema de proteção e regulamentação do trabalho doméstico através de normas há muito necessárias. Criando assim uma nova caracterização do contrato de trabalho domestico.

##### **4.1 NOVAS DISPOSIÇÕES INTRODUZIDAS PELA LC 150/2015**

A nova lei dos trabalhadores domésticos revogou expressamente a antiga (Lei 5.859/72). É o primeiro sinal disso foi que iniciou “atualizando” o conceito de empregado doméstico. Para a nova lei, de acordo com seu art. 1º, empregado doméstico é aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal, de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 dias por semana.

Tal esclarecimento se fazia há muito necessário, visto que o antigo conceito apresentado demonstrara ser bastante genérico, por vezes gerando desentendimentos quanto a seu real sentido. Assim, visto que a nova lei busca uma nova regulamentação para os domésticos, nada mais certo do que começar dessa forma. Neste diapasão, serão apresentadas a seguir, as novas regulamentações trazidas pela Lei Complementar nº 150/2015.

#### 4.1.1 MUDANÇAS NA JORNADA DE TRABALHO

A lei em questão tratou efetivamente das questões relacionadas à jornada de trabalho dos domésticos, deliberando sobre os pontos obscuros e contemplado os empregados dessa classe com novos tipos de regimes laborais, inclusive tomando apreciável iniciativa, ao inovar o ordenamento com a introdução de um novo regime, o da jornada especial, o qual traz o regime de 12x36 horas, que não era conhecida por outras classes.

A jornada 12x36 ocorre mediante celebração por contrato escrito entre empregado e empregador. Como o próprio nome sugere, nesta jornada, o trabalhador doméstico poderá optar por laborar 12 horas por dia, com intervalo para descanso e alimentação, e receber um descanso de 36 horas consecutivas. A jornada foi “inaugurada” para os trabalhadores domésticos, porém, já é realizada também no regime celetista, devido a entendimento da Súmula nº 444 do TST, que rege:

JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE.

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados.

Percebe-se assim a grande relevância dessa nova lei para os domésticos, vistos que já são tratados em nível de igualdade com as outras classes, sendo agraciados inclusive com novas opções de trabalho, que se adequam às suas escolhas como a jornada especial.

Outra mudança significativa na jornada de trabalho dos domésticos foi a limitação do horário de trabalho. Nesta disposição, o horário de trabalho do doméstico foi limitado em 08 horas diárias e 44 horas semanais, igualando essa classe de trabalhadores às demais. Conseqüentemente, foram instituídas as horas extraordinárias, que serão devidas quando o empregado doméstico laborar além das horas “normais” previstas. Tais horas se diferenciam, pois são remuneradas com um acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal.

O empregado se beneficiou muito com a limitação do horário de trabalho, pois não mais se encontra à mercê do empregador, que muitas vezes se aproveitava da lacuna normativa, para impor horários absurdos de labor ao trabalhador, sem ter que se preocupar com pagamento de horas extras.

No regime de tempo parcial, apresentado no art.3º da referida lei, o legislador previu a opção de o empregado trabalhar numa carga não superior a 25 horas semanais. Neste regime, o empregado recebe o salário proporcionalmente às horas trabalhadas, podendo inclusive

perceber uma quantia inferior ao salário mínimo. Ainda sobre este regime, Ana Santos<sup>10</sup>, destaca que há possibilidade do doméstico que labora no regime de tempo parcial, fazer hora extra, desde que não ultrapasse o limite de uma hora diária, mediante acordo escrito com o empregador.

Por último, há o regime de compensação de horas extras. Neste regime, o legislador usou de praticidade para estabelecer um regime, que mediante acordo escrito entre as partes, possibilita a compensação de horas, através da simples ideia de que o excesso de horas trabalhadas em um dia, poderá ser compensado pela diminuição em outro. Apesar de um possuir uma redação ligeiramente confusa, entende-se que o limite mensal para compensação de horas, é ate 40 horas, e caso tais horas não sejam compensadas, as horas sobressalentes serão ressarcidas como hora extra.

#### 4.1.2 VEDAÇÕES

Visando preservar o empregado doméstico, foram elaboradas certas disposições no intuito de coibir abusos praticados por parte do empregador. Através de algumas proibições, o legislador conseguir proporcionar mais segurança ao trabalhador do lar, bem como controlar o excesso cometido por alguns empregadores. Desde a proibição do trabalho do menor para a discutida função, até o impedimento de certos descontos no salário do empregado doméstico foram algumas medidas tomadas para esse propósito.

Na maioria dos casos, o patrão não poderá efetuar descontos no salário do empregado. Nas despesas de alimentação, vestuário, higiene, moradia, transporte, hospedagem e alimentação em caso de viagem com o empregador não poderão ser efetuados descontos. Porém, há certos casos que o legislador permitiu o desconto, quais sejam, o desconto de adiantamento salarial, e mediante contrato escrito, das custas referentes a seguro, previdência privada e plano de saúde, até o limite de 20% do salario. Importante ressaltar que se o empregado residir em local diverso de onde presta serviço poderá haver desconto pelo fornecimento de tal moradia, mediante acordo contratual escrito.

Outras vedações foram a proibição de dispensa sem aviso prévio e do trabalho do menor. Esclarece Villatore<sup>11</sup> que, assim como ocorre com os empregados celetistas, o aviso prévio do domestico é de 30 dias para o primeiro ano de serviço, acrescido de mais 03 dias

---

<sup>10</sup> SANTOS, Ana Claudia Schwenck dos. **Empregados domésticos: o que mudou?** 2. ed. São Paulo: Rideel, 2015: pag. 54

<sup>11</sup> VILLATORE, Marco Antônio César. **Inovações no Direito do Trabalho Doméstico**. Curitiba: Juruá, 2016: Pag. 81

por ano trabalhado, podendo ser adicionados mais 60 dias, chegando ao limite de 90. Em relação ao menor de idade, a Lei Complementar 150/2015 proíbe expressamente a sua atuação como trabalhador doméstico, buscando respeitar os preceitos constitucionais e ao mesmo preservar as condições do menor.

Percebe-se então que após anos de descaso, há atualmente uma enorme preocupação do legislador com os empregados doméstico, pois ao limitar a atuação dos empregadores, ele lhes está proporcionando maior segurança e ao mesmo tempo concedendo-lhes benefícios há muito almejados por sua classe.

#### 4.1.3 NOVOS BENEFÍCIOS

A Lei Complementar nº 150/2015 foi certamente a norma que mais beneficiou os trabalhadores domésticos. Após centenas de anos de exclusão e discriminação, os domésticos foram recebendo aos poucos benefícios trabalhistas, e tais melhoras foram crescendo rapidamente nos últimos anos. O seu ápice foi a referida lei, e com seu rol, representando praticamente em sua integralidade benefícios para esta classe, serão apresentados a seguir alguns dos benefícios proporcionados pela mesma.

Assim como as outras classes, os domésticos também foram contemplados com um intervalo para refeição e descanso, conhecido como intervalo intrajornada, o qual variará entre 1 e 2 horas diárias, podendo ser desmembrado em 2 partes ou reduzido a 30 minutos mediante acordo escrito entre as partes. Assim como o intervalo intrajornada, foi garantido o descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, além dos feriados. Mostrando assim, a devida preocupação do legislador com a sobrecarga de trabalho por parte dos domésticos.

As férias não sofreram mudanças relevantes, visto que foram mantidas na base de 30 dias por ano, remuneradas com adicional 1/3, a cada ano laborado. Porém, agora existe a possibilidade das férias serem fracionadas em dois períodos, de no mínimo 14 dias cada. E também o sistema de abono pecuniário das férias, previsto na CLT, que agora também é possível para os empregados domésticos, com o simples requerimento de que seja pedido com antecedência de 30 dias do vencimento das férias.

Os domésticos também receberam benefícios quanto às licenças maternidade e estabilidade gestante. A doméstica gestante tem direito a licença maternidade de 120 dias, sem prejuízo de salário e emprego, além de estabilidade até o 5º mês. Correlativamente à licença-maternidade, foi estabelecida a licença-paternidade, regulada originalmente no inciso

XIX do art.7º da Constituição Federal de 1988. Demonstrando mais uma vez respeito e preocupação do legislador perante os trabalhadores do lar.

O FGTS foi trabalhado pela Constituição Federal de 1988, porém os trabalhadores domésticos restaram-se mais uma vez excluídos de tal rol, porém a EC 72/2013 inseriu a classe doméstica no sistema de FGTS, necessitando apenas de regulação futura, a qual foi feita pela Lei atualmente trabalhada. Trazendo inclusive uma inovação, que seria o depósito extra de 3,2% além dos 8% já recolhidos. Taxa essa que tem caráter substitutivo em relação aos 40%.

Por fim, nesse rol de novos benefícios mais relevantes, tem-se a extensão do trabalho noturno aos domésticos. Onde estes, não diferentemente dos trabalhadores celetistas, receberão adicional de 20% sobre o salário normal, quando laborarem entre as 22h e 05h. Constata-se, portanto que o rol de benefícios trazidos pela LC 150/2015 foi bastante extenso e significativo, visto que trouxe mudanças que iriam alterar para sempre as relações empregatícias domésticas.

#### 4.1.4 DEMAIS DELIBERAÇÕES

A lei complementar 150/2015 pode ser considerada o ápice dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos. Muitas foram as mudanças proporcionadas pela referida norma, assim, serão apresentadas a seguir, as demais disposições ainda não trabalhadas que possuem, porém, alta relevância nos estudos dos direitos desta classe.

Dos artigos 4º ao 8º da referida lei, temos o contrato de trabalho dos domésticos por prazo determinado, o qual é previsto na hipótese de contrato de experiência, não podendo este ultrapassar o prazo de 90 dias, sendo possível, porém, sua prorrogação por igual período, neste diapasão, destaca Santos<sup>12</sup> (2015, p. 50) que apesar das regras ao contrato de experiência terem sido adotadas da CLT, a NLTD foi mais didática, assim, positivando a hipótese de prorrogação do contrato de trabalho por tempo indeterminado caso os serviços continuem depois de decorridos 90 dias (§ 2º). Outra hipótese de tal contrato, é por substituição de um empregado doméstico por outro com contrato suspenso, neste caso, trata-se de um caso de necessidade transitória.

Como ressalta Santos, Aloysio (2015, p. 107-108), a Lei nº. 5.859/1972 era omissa quanto ao tempo que o empregador tinha para fazer as devidas anotações na CTPS do

---

<sup>12</sup> SANTOS, Aloysio. **Manual de Contrato de Trabalho Doméstico: direitos, deveres e garantias dos empregados e empregadores domésticos.** 5. ed. São Paulo: Método, 2015: Pag. 50

doméstico. Porém, o novo diploma das relações empregatícias domésticas trouxe em seu art. 9º o prazo de 48 horas após admissão como o máximo para ser devolvida a carteira de trabalho ao empregado, a exemplo da CLT em seu art. 29. Na CTPS deverá constar a remuneração do doméstico, sua data de admissão e quando for o caso, a menção de que o contrato é por tempo determinado. Porém quanto a essa questão, destaca assevera Leite *et al*<sup>13</sup>. (2015, p. 62-63), apesar da principal prova do contrato de trabalho doméstico ser o registro na CTPS, estas anotações são *juris tantum* como já apontou o TST por meio da Súmula nº. 12, portanto, admitindo-se prova em contrário.

Em seu Art.11, a LC 150/2015, regulamenta a questão do doméstico que acompanhar o empregador em viagem. Segunda a redação da mesma, é necessário prévio contrato escrito entre as partes para que tal acompanhamento seja possível. A norma trata destaca também que no caso referido, as horas laboradas na viagem, serão acrescidas de no mínimo 25%, porém, tal acréscimo poderá ser convertido em acréscimo no banco de horas. Importante ressaltar, que durante essas viagens, o empregador não efetuará descontos salariais de qualquer natureza, visto que consta como expressamente proibido pelo Art. 18º, caput, da referida lei.

Por ultimo, mas não menos importante, foi regulamentado o Simples Doméstico, que é um regime disciplinado por ato composto entre Os Ministérios de Estado da Fazenda, da Previdência Social e do Trabalho e Emprego. O Simples Doméstico é basicamente um sistema de recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais feitas através do preenchimento de dados, contendo as informações necessárias (trabalhistas, previdenciárias e fiscais) por meio eletrônico.

Assim, essencialmente, o Simples Doméstico trata-se de um sistema, cuja finalidade é garantir o recolhimento mensal da contribuição previdenciária em um só documento por parte do empregado. Este pagará sua contribuição na alíquota de 8 a 11% do seu salário, enquanto o empregador pagará 8% mais 0,8% de contribuição previdenciária, e ainda 8% e 3,2% do FGTS. Essas porcentagens incidirão sobre a remuneração correspondente ao mês anterior.

O Simples Doméstico sofreu alguns atrasos em relação a sua vigência, visto que o mesmo deveria ser exigido 120 dias após a publicação da Lei Complementar 150/2015, porém devido a ocorrência de reclamações referentes a falhas contidas em seu sistema, a sua cobrança foi adiada. Ainda sim, apesar desses problemas, a ideia criada pelo referido sistema, beneficiará bastante a relação empregatícia, ao ponto que facilitará muito ao empregador o recolhimento das respectivas contribuições.

---

<sup>13</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra *et al*. **A Nova Lei do Trabalho Doméstico**: comentários à Lei Complementar nº. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015: Pág 62-63

#### 4.2 IMPACTOS PROPORCIONADOS PELA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 NAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS

Como já era esperada, a vigência da Lei Complementar 150/2015 gerou uma grande repercussão na sociedade, devido as suas inúmeras mudanças que afetariam a vida de muitas pessoas. Trazendo em sua maioria, mudanças positivas para alguns, ela também trouxe alguns aspectos negativos para outros, sendo assim objeto de controvérsia. Para tanto, serão analisados a seguir alguns dos impactos causados nas empregadas domésticas, levando em consideração as mudanças mais significativas trazidas pela referida lei.

As empregadas domésticas que sempre sofreram discriminação e preconceito na seara trabalhista, foram afetadas diretamente com o advento dessa lei, visto que foram contempladas com vários benefícios que facilitaram seu trabalho, proporcionando-lhes mais estabilidade, igualdade e melhores condições. Fato este, que funciona até como incentivo para as mesmas prestarem um serviço mais eficaz, ao ponto que tais benefícios são extremamente merecidos e reconhecedores do trabalho efetuado por estas.

Então torna-se possível perceber que o vácuo normativo entre a classe das empregadas domésticas e as demais, não mais existe, ao menos não como antes. Agora essas trabalhadoras do lar, tem um enorme espaço no mercado de trabalho, se igualando aos demais trabalhadores e conseguindo ultrapassar as heranças percebidas do tempo escravocrata.

Porém, um fato de extrema relevância a se tratar, é que apesar de todas as melhorias trazidas por esta lei, as mudanças proporcionadas pela mesma, podem gerar efeitos negativos para as domésticas. Levando em consideração o quadro político-econômico do Brasil atualmente, fica evidente a difícil crise que o país ultrapassa hoje, e por mais que a norma trabalhada tenha como objetivo estabelecer igualdade entre as classes, a sua influência gerada nas relações de empregado, poderá ser mal visto pelos empregadores, visto que esses terão que arcar com contratos mais onerosos.

Diante deste fato, o que certamente seria uma vitória para as empregadas pode acabar gerando uma enorme dor de cabeça para as mesmas. Pois devido a essas novas barreiras financeiras, muitos empregadores optarão por diaristas, por estas representarem um contrato menos oneroso diante da difícil crise que o país enfrenta. Aumentando conseqüentemente o numero de desempregados, devido à substituição da relação empregatícia doméstica pelo trabalho informal.

Ademais, posto que a Lei Complementar nº 150/2015 é uma norma muito recente, torna-se um pouco mais complexa a análise dos seus impactos, porém, já é fato incontestável que essa lei mudará de vez as relações empregatícias domésticas, seja para o bem para as empregas domésticas que receberam inúmeros benefícios ou negativamente para os patrões que terão que arcar com mais algumas despesas na crise financeira atual.

## **5 CONCLUSÕES**

Diante do exposto, verifica-se que o avanço legislativo da classe dos empregados domésticos ocorreu de forma gradativa, porém extremamente lenta. Foram necessários séculos de discriminação e preconceito para que os trabalhadores domésticos fossem tratados de forma igualitária às outras classes, pois apenas nas ultimas décadas conseguiram conquistar mais direitos trabalhistas e um espaço concreto no mercado de trabalho.

Dessa forma, verificou-se por muito tempo, o enorme descaso do legislador para com esta classe, porém, como citado, nos últimos anos houve um intenso aumento nas melhoras proporcionadas a essa classe, especialmente com o advento da Lei Complementar nº 150/2015, que inseriu de vez os trabalhadores do lar no rol de empregados amparados integralmente pela legislação. Para tanto, observa-se que os domésticos tem sido cada vez mais beneficiados e tem conquistado cada vez mais espaço no mercado de trabalho, seja através de direitos a novas jornadas de trabalho ou por direitos previdenciários.

Importante ressaltar, porém, que mesmo trazendo uma enorme quantidade de benefícios para a classe dos trabalhadores domésticos, a referida lei, pode vir acompanhada de vários pontos negativos, desde o aumento de desemprego ao retorno da discriminação do trabalho domestico, visto que as mudanças por mais que tenham beneficiado a classe dos domésticos, ela acabou ocasionando certo revés para outras classes, que terão suas finanças diretamente atingidas pela mesma.

Diante disso, entende-se que os impactos gerados pela Lei Complementar nº150/2015 serão vastos, pois irá alterar de vez as relações empregatícias domesticas, afetando assim a sociedade como um todo, principalmente diante da crise político-econômica enfrentada pelo país atualmente. E que para minimizar os efeitos negativos gerados pela referida lei, será necessária um longo estudo analítico do tema, bem como uma forte presença do estado nesse momento sensível de transição das relações empregatícias domesticas.

## ABSTRACT

This article presents a brief study on the evolution of domestic work in Brazil, analyzing from the slave relation to the current domestic employee relations, emphasizing important points and doctrinal concepts for the theme. Later on, it's performed the analysis of the legislative evolution of the labor standards related to the domestic workers in order to create benchmarks and highlight the changes that happened over the centuries until the apex of labor rights for that class, with the advent of the Complementary Law 150/2015. Furthermore, the changes and impacts cause by the aforementioned law in society and especially in maids are presented, in order to assess the benefits and consequences that may be perceived by them.

**Key-words:** Domestic Labor. Complementary Law 150/2015. Domestic Worker. Impacts

## REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; CORDEIRO, Lucas Raggi Tatagiba. O Novo Contrato de Trabalho do Empregado Doméstico. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 27, n. 313, jul. 2015.

BENTIVOGLIO, Elaine Cristina Saraiva; FREITAS, Natalia Santos de. A evolução da legislação do trabalho doméstico no Brasil. **Revista do Curso de Direito**, São Paulo, v. 11, n. 11, p.215-230, dez. 2014. Anual. Disponível em: <<http://www.bibliotekevirtual.org/revistas/Methodista-SP/RCD/v11n11/v11n11a09.pdf>>. Acesso em: 04 de Outubro de 2016.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique; LEITE, Laís Durval; LEITE, Letícia Durval. **A nova lei do trabalho doméstico**- comentários à Lei Complementar n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 05 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 02 de Outubro de 2016.

\_\_\_\_\_. **Emenda Constitucional 73 de 2º de abril de 2013**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm)>. Acesso em: 04 de Outubro de 2016.

CALVET, Felipe Augusto. **A evolução da legislação do trabalhador doméstico**. Revista do TRT da 9ª. Região, Curitiba, v. 2, n. 17, p. 60-67, abr. 2013. Mensal. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em: 24 de Setembro de 2016.

CUNHA, Olívia Maria Gomes da. **Criadas para servir: domesticidade, intimidade e retribuição**. In: CUNHA, Olívia Maria Gomes da; GOMES, Flávio (org.). Quase-cidadão: histórias e antropologias da pós-emancipação no Brasil. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº. 16.107, de 30 de julho de 1923.** Aprova o regulamento de locação dos serviços domésticos. Rio de Janeiro, 02 ago. 1923. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16107-30-julho-1923-526605-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 03 de Outubro de 2016.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº. 3.078, de 27 de fevereiro de 1941.** Dispõe sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico. Rio de Janeiro, 1º. mar. 1941. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decllei/1940-1949/decreto-lei-3078-27-fevereiro-1941-413020-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 02 de Outubro de 2016.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 05 de Outubro de 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. **O Novo Manual do Trabalho Doméstico.** 2. ed, São Paulo: LTr, 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra *et al.* **A Nova Lei do Trabalho Doméstico: comentários à Lei Complementar nº. 150/2015.** São Paulo: Saraiva, 2015.

\_\_\_\_\_. **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. Brasília, 02 jun. 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm)>. Acesso em: 09 de Outubro de 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei nº. 3.071, de 1º. de janeiro de 1916.** Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 05 jan. 1916. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L3071.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm)>. Acesso em: 05 de Outubro de 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei nº. 5.859, de 11 de dezembro de 1972.** Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Brasília, 12 dez. 1972. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5859.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm)>. Acesso em: 08 de Outubro de 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 25 jul. 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 27 de Setembro de 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico.** 13. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do Trabalho Doméstico.** 4. ed. São Paulo: LTr, 2011.

SANTOS, Aloysio. **Manual de Contrato de Trabalho Doméstico:** direitos, deveres e garantias dos empregados e empregadores domésticos. 5. ed. São Paulo: Método, 2015.

SANTOS, Ana Claudia Schwenck dos. **Empregados domésticos:** o que mudou? 2. ed. São Paulo: Rideel, 2015

VILLATORE, Marco Antônio César. **Inovações no Direito do Trabalho Doméstico.** Curitiba: Juruá, 2016.