



LEI COMPLEMENTAR 150/2015: DIREITOS E CONSEQUÊNCIAS NO CONTEXTO DO TRABALHO DOMÉSTICO ¹

Alita Fernanda Tavares Guerra de Moraes ²

Victor Henrique Fernandes e Oliveira ³

RESUMO

O presente estudo se constitui em torno da Lei Complementar nº 150/15 que provocou profundas mudanças no regime jurídico dos Trabalhadores Domésticos no Brasil. O intuito do trabalho é fazer uma análise histórica e jurídica sobre o trabalho doméstico na realidade brasileira. Será realizado um estudo acerca da evolução da legislação aplicada aos empregados domésticos, com enfoque nos direitos conquistados por estes trabalhadores nas diversas fases já vivenciadas. Será discutido o conceito de empregado doméstico, o histórico dessa classe trabalhista no país, sua evolução jurídica, dando destaque às mudanças mais importantes sobre o tema, além da reflexão sobre as consequências da nova legislação dos domésticos na atualidade, analisando o seu cumprimento pelos empregados e empregadores. Apesar dos questionamentos levantados sobre o tema, será demonstrado que a Lei Complementar nº 150 de 2015 representa a maior conquista jurídica para os trabalhadores domésticos brasileiros.

Palavra chave: Direito trabalhista. Lei dos domésticos. Trabalhador doméstico.

ABSTRACT

¹ Trabalho de Conclusão de Curso de Direito da Faculdade de Jussara/FAJ, como parte obrigatória para obtenção do Grau de Bacharel em Direito.

² Discente do Curso de Direito da Faculdade de Jussara – FAJ. E-mail: alita_katita@hotmail.com

³ Professor e Orientador do Curso de Direito da Faculdade de Jussara – profvictorfernandes@yahoo.com

This study is based on Complementary Law No. 150/15, which has brought about profound changes in the legal system of domestic workers in Brazil. The purpose of the work is to make a historical and legal analysis on domestic work in the Brazilian reality. A study will be carried out on the evolution of the legislation applied to domestic employees, with a focus on the rights earned by these workers in the various stages already experienced. It will discuss the concept of domestic servant, the history of this labor class in the country, its legal evolution, highlighting the most important changes on the subject, as well as the reflection on the consequences of the new domestic legislation in the current time, analyzing their compliance by employees and employers. Despite the questions raised on the subject, it will be shown that Complementary Law No. 150 of 2015 represents the greatest legal achievement for Brazilian domestic workers.

Key words: Domestic worker; Domestic law; Labor law

1. INTRODUÇÃO

Em toda a história, percebe-se que o trabalho doméstico sempre foi interligado com o trabalho escravo, não existindo uma forma de valorização destes trabalhadores.

Na Constituição Federal de 1988, em relação aos trabalhadores domésticos, o parágrafo único do artigo 7º apresenta algumas garantias que agregam todos os trabalhadores urbanos: salário mínimo, irredutibilidade de salário, repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, férias anuais remuneradas com pelo menos um terço a mais do que o salário usual, licença- gestante de 120 dias sem prejuízo do emprego e do salário, licença- paternidade, aviso prévio de no mínimo 30 dias e, por fim, a aposentadoria e integração a Previdência Social como direitos a serem assegurados para essa categoria especial de trabalhadores.

Os trabalhadores domésticos também eram regidos pela Lei nº 5859/72 e pelos Decretos 71885/73 e 3361/00, e são agora contemplados pela Lei Complementar n. 150/15, que revogou os dispositivos citados. O advento da Lei Complementar n. 150/2015 trouxe conquistas para a classe dos trabalhadores domésticos, formalizando e dando a estes direitos equiparados às demais classes trabalhadoras, sendo uma lei que trata exclusivamente desse grupo de trabalhadores.

A Lei Complementar n.150/15 trouxe inovações para o trabalhador doméstico no Brasil, porém, mesmo com os benefícios à classe, enseja no aumento de custos para a manutenção do contrato de trabalho doméstico para o empregador, o que pode causar aumento do trabalho informal no âmbito familiar. As incertezas trazidas com a legislação deixam o empregador inseguro em relação à contratação do empregado doméstico.

Nesse sentido, objetiva-se abordar a eficácia da Lei Complementar n.150/15, a partir de um cenário informal e desvalorizado da mão de obra que norteia as relações jurídicas entre trabalhadores domésticos, analisando detalhadamente as inovações trazidas pela Nova Lei dos Domésticos, bem como da evolução legislativa que trata dos empregados domésticos.

Pretende-se encontrar a sintonia entre a realidade vivida pelos empregados domésticos e a teoria objetivada na lei, já que a realidade ainda é de grande informalidade e desvalorização da mão de obra. O trabalho pretende ir além de uma análise jurídica, mas também busca levar ao leitor uma compreensão sobre toda a trajetória que esta classe percorreu para chegar até os dias atuais, o que justifica sua relevância.

A pesquisa será desenvolvida utilizando-se o método hipotético-dedutivo, afim de analisar e compreender as doutrinas que discorre sobre a temática, a partir de revisão bibliográfica, utilizando como instrumentos livros, legislação e artigos científicos já publicados.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

A origem do trabalho doméstico no mundo está ligada à história da escravidão, do colonialismo e outras formas de servidão. A cultura do trabalho doméstico, além da escravidão, está interligada ao trabalho feminino, desde o início, mostrando o patriarcalismo inserido em nossa sociedade desde sua origem (OIT, 2011).

Nas observações de Pamplona Filho e Villatore (2001, p.22) “A figura do empregado doméstico é uma das mais antigas na história da humanidade, posto que sempre esteve correlacionado com a organização familiar e social.”

No Brasil, os portugueses tentaram, primeiramente, escravizar os índios, sem contudo lograr êxito, seja pela resistência dos jesuítas que se dedicavam a catequização

dos índios, seja pela dificuldade de sua captura, ou ainda pela devastação desta raça quando em contato com os vírus trazidos pelo homem branco.

A escravidão existiu “(...) exatamente porque esta foi a maneira encontrada pelos colonizadores portugueses para o usufruto econômico das terras descobertas. Isso, a partir do século XVI, até o XIX”. Isto porque, sociologicamente foi, efetivamente assim, sabendo-se que o trabalho era “coisa” de escravos, os quais, no fundo, pagavam seu sustento com o suor de seus rostos. (FERRARI, 2002, p.35)

No Brasil, durante o período colonial, o trabalho doméstico era feito pelos escravos, exercido prioritariamente por negros, vindos da África. Este tipo de trabalho não era realizado por pessoas de cor branca, pois era sinal de desonra. Os escravos domésticos, crianças, homens ou mulheres eram selecionados a critério pelos senhores de engenho levando em consideração a melhor aparência, força e melhor trabalho. Os trabalhos realizados eram de mucamas, amas de leite, costureiras, aias, pajens, cozinheiros, jardineiros, transmissor de recados entre outros afazeres dentro da casa do Senhor. (CASTRO, 2009, p.49)

Com o surgimento dos movimentos abolicionistas da época, vários escravos foram libertados, porém, continuaram trabalhando nas casas de família em troca de moradia e alimentação, tendo em vista que os mesmos não tinham dinheiro para se sustentar. A Lei Áurea, assinada pela Princesa Isabel em 13 de Maio de 1888, é considerada como o pontapé inicial da História do Direito do Trabalho Brasileiro, visto que extinguiu a escravidão. Os ex-escravos passaram a ter deveres e direitos como qualquer cidadão, passando assim a ter seu trabalho remunerado. Com a mudança, os que trabalhavam em lar doméstico passaram a ser empregados domésticos. (DAMACENO, 2013, p.64)

Ocorre que mesmo com abolição da escravatura, muitos ex-escravos, por não terem para onde ir, permaneceram trabalhando para seus antigos donos, em troca de moradia e de comida, sendo tratados como serviçais, não rompendo com a característica da escravatura.

Essa situação de trabalho informal que foi construída entre o funcionário e patrão fez com que os empregados domésticos não tivessem direitos de um trabalhador comum, sendo desde seu primórdio, um trabalho desvalorizado.

Segundo Damasceno (2013, p.66):

Sem opção de melhores condições, homens e mulheres, faziam trabalho forçado, sem limitações, tendo que trabalhar até 18h por dia com raros ou quase nenhum dia de folga. Essas foram condições que regeram a categoria dos empregados domésticos por um longo período até dias atuais, onde não se falava em dignidade muito menos de direitos e garantias constitucionais.

Há muito se sabe que os domésticos, historicamente, sempre possuíram menos direitos trabalhistas quando relacionados às outras categorias de empregados. Essa distinção não se deve à negligência ou desobediência destes trabalhadores a seus empregadores, mas em razão de diversos fatores, como a ação segregadora do Legislativo, de uma sociedade conivente e pouco solidária, além de um Judiciário conservador quando o assunto é a relação empregatícia doméstica. (SOUZA JUNIOR, 2015, p.15-16)

O caminho percorrido pelo trabalhador doméstico no Brasil, inicia-se no ano de 1916, a partir do Código Civil, que regulou a relação dos trabalhadores para prestação de serviços, incluindo os domésticos.

Em seguida, veio o Decreto n. 16.107, de 30 de julho de 1923, que aprovou o regulamento da prestação de trabalhos domésticos, -apresentando todos os amparos legais necessários para atender as necessidades e interesses desses trabalhadores.

No ano de 1941, no dia 27 de fevereiro, surge o Decreto-Lei n. 3.078, conceituando esses trabalhadores e disciplinando a locação dos serviços domésticos. Segue :

Art. 1º São considerados empregados domésticos todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas.

Art. 2º É obrigatório, em todo o país, o uso de carteira profissional para o empregado em serviço doméstico.

§ 1º São requisitos para a expedição da carteira: a) prova de identidade; b) atestado de boa conduta, passado por autoridade policial; c) atestado de vacina e de saúde, fornecidos por autoridades sanitárias federais, estaduais ou municipais e, onde não as houver, por qualquer médico, cuja firma deverá ser reconhecida.

§ 2º Nas localidades onde o número de empregados domésticos for avultado, poderão as inspeções de saúde ser confiadas, sem ônus para os cofres públicos, a instituições, médicas particulares idôneas, mediante autorização especial e sob a fiscalização de competente autoridade policial.

§ 3º Os atestados a que se referem as alíneas b e c do § 1º serão renovados de dois em dois anos, sob pena de caducidade da respectiva carteira.

§ 4º A exigência da renovação a que se refere o parágrafo anterior desaparecerá, se o empregado continuar com o mesmo empregador.

Em 1943, com o Decreto-Lei nº 5.452, foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que em nada alterou os direitos dessa categoria de

trabalhadores. Em 1972, no dia 11 de dezembro, com a aprovação da Lei nº 5.859, os empregados domésticos passaram a ter algum tipo de direito, passando a ter amparos e adquirindo direitos jurídicos, como: benefícios e serviços da previdência social, férias anuais com o adicional de 1/3 a mais que o salário normal e carteira de trabalho.

No ano de 1973, surge o Decreto nº 71.885 que regulamentava a Lei nº 5.859/72. Essa era a lei que definia a relação de emprego doméstico, até a promulgação da Constituição Federal do Brasil, em 1988.

Antes da atual Constituição Federal (CF/88), os empregados domésticos foram contemplados com o direito ao vale transporte através do Decreto nº 95.247, de 17.11.87, pois os diplomas anteriores (Leis 7.418/85 e 7.619/87 e Decreto nº 95.247/87) não haviam estendido à categoria a parcela instituída. Somente com a CF/88 é que as categorias dos trabalhadores domésticos conquistaram um leque mais extenso de direitos, passando a serem mais valorizados no meio social.

Dentre muitos artigos e incisos da Constituição Federal, o art. 7º é o que trata os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, nele estipulou-se nove (09) incisos, dos trinta e quatro existentes no artigo, referindo-se aos direitos de todos os trabalhadores, inclusive aos empregados domésticos, são eles: Incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV. (DELGADO, 2010, p. 363)

Devido a inúmeras discussões, surge a Lei Complementar 150/2015, que estabeleceu uma nova amplitude de direitos destes empregados, quem têm como garantias tanto os direitos trazidos pela Constituição Federal, quanto aqueles positivados pela Lei Complementar.

Inobstante os avanços conquistados até o atual momento, sobretudo pela criação da Lei Complementar n. 150 de 2015, o trabalho doméstico ainda é uma das ocupações mais precárias existentes no mercado de trabalho. Muito ainda precisa ser feito para que essas pessoas consigam de fato alcançar a efetividade de seus direitos, como será demonstrado do decorrer do estudo.

2.1. A caracterização do empregado doméstico

Pamplona Filho e Villatore (2011, p. 30), conceituam o empregado doméstico como “a pessoa física que, de forma onerosa e subordinada juridicamente, trabalha para

outra(s) pessoa(s) física(s) ou família, para o âmbito residencial desta(s), continuamente, em atividade sem fins lucrativos.“

Martins (2009, p.6), trás suas considerações:

O termo “doméstico” deriva do latim domesticus que significa da família ou da casa que por sua vez advém de domus que se traduz por lar, sendo este o local da cozinha onde se acende o fogo, porém em sentido mais abrangente pode ser entendido como qualquer habitação, por isso diz-se que o doméstico é o trabalhador que obra no âmbito residencial da família.

Antes da vigência da Lei Complementar 150/2015, o Tribunal Superior do Trabalho também definia o empregado doméstico:

RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO. EMPREGADO DOMÉSTICO. TRABALHO PRESTADO TRÊS VEZES POR SEMANA. Empregado doméstico é a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. [...]. (TST, 4ª. T., RR 1132-47.2011.5.01.0069, Relatora: Ministra Maria de Assis Calsing. Data de Publicação: 24 abr. 2015).

Por seu turno, a Lei Complementar 150/2015, conceituou o empregado doméstico como “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”, nos termos de seu artigo 1º.

Retira-se do dispositivo supra, que são requisitos necessários para o reconhecimento do vínculo doméstico: trabalho realizado por pessoa física, de caráter contínuo, subordinado, oneroso e sem finalidade lucrativa, à pessoa ou família, no âmbito residencial.

A continuidade requer que o trabalho executado seja seguido e que não sofra interrupção. O requisito da continuidade pressupõe ausência de interrupção, e, nos termos da lei, a prestação de serviços deve ocorrer por mais de dois dias na semana.

Nas palavras de Pinto (2003, p. 112):

[...] continuidade vem a ser a permanência absoluta. Efetivamente, deve ser do interesse da empresa, em princípio, que o empregado esteja todo o tempo à disposição do empregador, ressalvados os períodos obrigatórios de repouso. Se isso acontecer, a permanência, que é a interatividade ou repetição da prestação no tempo, passa a ser qualificada pela continuidade, que é a mesma repetição sem hiatos.

A finalidade não lucrativa prevista legalmente, refere-se ao objetivo do exercício do trabalho, não podendo o resultado da prestação de serviço doméstico ser

comercial ou industrial. Nesse sentido, não se pode usar o serviço de um trabalhador doméstico para atividades econômicas que envolvam outras atividades de ganho fora da função.

Assim, é doméstico não só o empregado que exerça funções internamente, na residência do empregador, como de limpeza, faxina, de cozinhar, cuidando de crianças ou idosos, mas também o jardineiro, o vigia da casa, o motorista, etc. O empregador doméstico, portanto, não é uma empresa, não exercendo atividades econômicas ou lucrativas, mas sim é uma pessoa natural ou a família. (GARCIA, 2016, p.253-254)

Quanto à terminologia, Leite (2015) aponta que a adoção da denominação “trabalhador doméstico” seria preferível em relação a “empregado doméstico” por diversos motivos. Um desses motivos estaria relacionado ao fato de que embora subordinado, o doméstico não seria destinatário de todos os direitos dos empregados urbanos e rurais, pois, caso assim fosse, teria todos os direitos fundamentais sociais previstos na Constituição Federal, na CLT ou no Estatuto do Trabalhador Rural (Lei nº 5.889/73).

Por fim, cabe dizer que a atividade doméstica não pode ser exercida por menor de 18 (dezoito) anos por expressa vedação legal, disposta no parágrafo único do artigo supracitado.

3. OS DIREITOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS POSITIVADOS PELA LEI COMPLEMENTAR 150/2015

Diante o já exposto, era cristalina a necessidade de um amparo legal que estabelecesse direitos trabalhistas aos empregados domésticos, vez que a única base legal que objetivava regulamentar a prestação de serviços por espécie de empregado era a Lei n. 5.859/1972, a qual não abrangia nem os direitos básicos, sendo totalmente genérica.

Com a aprovação da Lei Complementar 150, de 1º de junho de 2015, os direitos trabalhistas dos empregados domésticos passaram a ser, de fato, positivados, garantindo maior segurança jurídica à classe e obrigando os empregadores a cumprirem com seus deveres e obrigações. Abaixo, expõe-se os principais direitos regradados pela citada lei complementar.

3.1 Da jornada de trabalho

Sobre a duração do trabalho doméstico, o art. 2º da LC nº 150/2015 dispõe que a “duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei.”

A remuneração de horas extras, é no mínimo 50 % superior ao valor da hora normal (art. 2º, § 1º, da Lei Complementar 150/2015). No caso de empregado que trabalha por mês, o salário-hora será calculado dividindo o salário mensal por 220 horas.

O salário-dia normal, no caso de empregado mensal, será calculado dividindo o salário mensal por 30, servindo de base para o pagamento do repouso semanal remunerado e dos feriados trabalhados (art. 2º da LC 150/2015):

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

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

§ 2º O salário-hora normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 220 (duzentas e vinte) horas, salvo se o contrato estipular jornada mensal inferior que resulte em divisor diverso.

§ 3º O salário-dia normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 30 (trinta) e servirá de base para pagamento do repouso remunerado e dos feriados trabalhados.

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

§ 5º No regime de compensação previsto no § 4º:

I - será devido o pagamento, como horas extraordinárias, na forma do § 1º, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho;

II - das 40 (quarenta) horas referidas no inciso I, poderão ser deduzidas, sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado, durante o mês;

III - o saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais de que trata o inciso I, com a dedução prevista no inciso II, quando for o caso, será compensado no período máximo de 1 (um) ano.

§ 6º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do § 5º, o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão.

§ 7º Os intervalos previstos nesta Lei, o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os feriados e os domingos livres em que o empregado que mora no local de trabalho nele permaneça não serão computados como horário de trabalho.

§ 8º O trabalho não compensado prestado em domingos e feriados deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Se as partes acordarem o regime de compensação de horas, mediante acordo, que deverá ser escrito, o art. 2º, §4º da LC nº 150/2015, poderá ser dispensado o pagamento das horas extras, com a condição que o excesso de horas em um dia seja trocado em outro dia.

A legalização das horas extras na lei é uma grande conquista para os trabalhadores domésticos, pois antes da Lei em questão os empregados domésticos trabalhavam além do horário combinado, afim de atender as demandas das famílias, sem receber nenhuma quantia a mais por esse trabalho realizado fora do seu horário comum.

3.2 Do registro da jornada de trabalho

O artigo 12 da Lei Complementar 150/2015 estabelece que “é obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.”

Percebe-se que o registro da jornada do doméstico se tornou obrigatório, sendo ele manual, mecânico ou eletrônico. O dispositivo que dispôs acerca desta obrigatoriedade é objeto de grandes controvérsias, impõe uma obrigação ao empregador doméstico que não é exigida para os empregadores comuns: estes só estão obrigados a registrarem a jornada caso o estabelecimento comercial tenha mais de 10 (dez) empregados, conforme artigo 74, § 2º da CLT.

É extremamente importante que o empregador doméstico possua documentos especificando os horários de trabalho, bem como os intervalos diários do empregado. O controle deve ser realizado de forma fidedigna pelo empregador, por meio de folha de ponto, por exemplo, e não pode haver repetição do mesmo horário todos os dias no cartão de ponto.

A jurisprudência dos tribunais não aceita a “*marcação britânica*”, já que é extremamente difícil (para não dizer impossível) que uma pessoa cumpra todos os dias exatamente os mesmos horários. Isso induziria a acreditar que a marcação seria fraudulenta. (LEITE, 2015, p.32).

Nesse sentido, é o texto da Súmula 338, III, editada pelo Tribunal Superior do Trabalho:

Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às

horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.

Assim, caso o empregador doméstico, em provável ação trabalhista, apresente cartões de ponto “britânicos”, estes não serão considerados como meio de prova, razão pela qual inverter-se-á o ônus probatório, devendo o empregador comprovar por outro meio que a jornada afirmada pelo empregado doméstico em sede de inicial está incorreta.

O instituto é de suma importância, visto que se o empregado doméstico afirmar que exercia duas horas extraordinárias diariamente e porventura tratar-se de inverdade, o empregador estará prejudicado, vez que o registro da jornada não terá validade.

Nesse contexto, algumas ferramentas foram criadas para auxiliar o empregador a cumprir a referida obrigação, a exemplo do chamado “Ponto Legal”, feito para controlar e apurar as horas trabalhadas pelo empregado doméstico. Por esta ferramenta, o empregador poderá gerar uma folha de ponto manual a fim de controlar os horários de entrada e saída do empregado, bem como os intervalos. O funcionamento do sistema é simples, rápido, gratuito e atende todas as exigências legais.

A necessidade de controle da jornada de trabalho do empregado doméstico é instrumento que o protege de possíveis abusividades que eram comuns antes da Lei Complementar 150/2015, visto que através do registro, restará claro se o doméstico terá direito ao recebimento de horas extras ou adicional noturno, por exemplo.

Por outro lado, também resguarda o empregador, pois através do registro será possível constar faltas ou atrasados por parte do empregado, o que permitirá descontos salariais nos limites legais.

3.3 Do horário noturno e institutos relacionados

No âmbito dos empregados urbanos celetistas, considera-se trabalho noturno aquele realizado entre às 22 horas de um dia até às 5 horas do dia seguinte. A remuneração dos serviços prestados em horário noturno deve ser superior ao diurno, em razão do desgaste físico e psicológico que causa ao trabalhador, que no horário de descanso habitual exerce suas atividades laborativas.

Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso IX, prevê a remuneração do trabalho noturno superior àquela devida ao labor prestado em horário diurno.

No contexto do emprego doméstico, a Lei Complementar 150/2015, especificamente em seu artigo 14, regulamentou o horário noturno da classe, bem como institutos relacionados:

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

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

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

§ 3º Em caso de contratação, pelo empregador, de empregado exclusivamente para desempenhar trabalho noturno, o acréscimo será calculado sobre o salário anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

Nota-se que o artigo supramencionado regulamenta o trabalho noturno do empregado doméstico utilizando a mesma disposição aplicada ao empregado abrangido pela CLT, considerando noturno o trabalho realizado no período das 22 (vinte e duas) horas de um dia até às 5 (cinco) horas do dia seguinte.

Importante frisar que igualmente ao disposto na CLT, no âmbito do emprego doméstico, também se aplica a chamada “hora ficta”, em que a hora do trabalho noturno possui a duração de 52 minutos e 30 segundos. Sendo assim, 7 horas noturnas equivalem a 8 horas de trabalho diurno (que possuem 60 minutos). Ademais, a remuneração pelo trabalho noturno deverá sofrer um acréscimo de, no mínimo, 20% sobre o valor da hora diurna.

3.4 Das férias do empregado doméstico

Os trabalhadores domésticos também possuem o direito a férias anuais remuneradas, com pelo menos um terço do valor da remuneração mensal. Ressalta-se que as férias devem ser dadas pelo empregador nos 12 meses seguintes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. Além disso, o período de férias pode ser dividido em até dois períodos, a critério do empregador, sendo um deles de, no mínimo, 14 dias corridos.

Nesse ponto, também há diferença em relação aos empregados regidos pela CLT: a partir da Lei 13.467/17, responsável pela reforma trabalhista, o empregado comum poderá usufruir as suas férias em até três períodos, sendo um deles de, no mínimo, 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos cada, conforme § 2º do artigo 134 da CLT.

Dispõe o artigo 17 da Lei Complementar 150/2015:

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

§ 1º Na cessação do contrato de trabalho, o empregado, desde que não tenha sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de um doze avos por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

§ 2º O período de férias poderá, a critério do empregador, ser fracionado em até 2 (dois) períodos, sendo 1 (um) deles de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos.

§ 3º É facultado ao empregado doméstico converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

§ 4º O abono de férias deverá ser requerido até 30 (trinta) dias antes do término do período aquisitivo.

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

§ 6º As férias serão concedidas pelo empregador nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

Ressalta-se que as férias devem ser concedidas pelo empregador nos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. Além disso, o período de férias pode ser fracionado em até dois períodos, a critério do empregador, sendo um deles de, no mínimo, 14 dias corridos. É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. E o abono de férias deve ser requerido até trinta dias antes do término do período aquisitivo. (LEITE, 2006, p.23)

3.5 Do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)

A inclusão do trabalhador doméstico no regime do FGTS, que antes era facultativo, passou a ser obrigatória com a nova Lei, tendo o empregador a obrigação de depositar, mensalmente, o valor de 8% sobre o valor da remuneração, logo, engloba

salário, férias, 13º, horas extras e demais benefícios. O artigo 21 da Lei Complementar trás suas considerações:

Art. 21. É devida a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), na forma do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador e pelo agente operador do FGTS, no âmbito de suas competências, conforme disposto nos arts. 5º e 7º da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, inclusive no que tange aos aspectos técnicos de depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, entre outros determinados na forma da lei. Parágrafo único. O empregador doméstico somente passará a ter obrigação de promover a inscrição e de efetuar os recolhimentos referentes a seu empregado após a entrada em vigor do regulamento referido no caput.

A obrigação do patrão de oficializar o trabalhador doméstico no regime do FGTS e de efetuar os depósitos em conta vinculada somente começou a produzir efeitos após a entrada em vigor da Resolução n. 780 do Conselho Curador do FGTS, publicada em 25 de setembro de 2015.

Sobre o tema, dispõe o artigo 22 da LC 150/2015:

Art. 22. O empregador doméstico depositará a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador, não se aplicando ao empregado doméstico o disposto nos §§ 1º a 3º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990.

§ 1º Nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores previstos no caput serão movimentados pelo empregador.

§ 2º Na hipótese de culpa recíproca, metade dos valores previstos no caput será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador.

§ 3º Os valores previstos no caput serão depositados na conta vinculada do empregado, em variação distinta daquela em que se encontrarem os valores oriundos dos depósitos de que trata o inciso IV do art. 34 desta Lei, e somente poderão ser movimentados por ocasião da rescisão contratual.

§ 4º À importância monetária de que trata o caput, aplicam-se as disposições da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, e da Lei no 8.844, de 20 de janeiro de 1994, inclusive quanto a sujeição passiva e equiparações, prazo de recolhimento, administração, fiscalização, lançamento, consulta, cobrança, garantias, processo administrativo de determinação e exigência de créditos tributários federais.

Os valores previstos no *caput* do artigo 22, da LC 150/2015, devem ser depositados na conta vinculada do empregado, sendo 8% de recolhimento para o FGTS, e somente podem ser movimentados por ocasião de rescisão contratual.

Além dos referidos 8%, o empregador doméstico deposita os 3,2%, sendo um adiantamento da multa de 40% do FGTS em caso de dispensa do empregado sem justa causa. Caso o empregado seja dispensado por justa causa, por exemplo, esses 3,2% são reembolsados pelo empregador.

De todo modo, pode-se dizer que a extensão do regime do FGTS, de forma obrigatória foi uma conquista, de modo que concretizou o mandamento constitucional de melhoria das condições sociais dos empregados domésticos (artigo 7º, *caput*, CF/88), em conformidade com os ditames da valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana. (GARCIA, 2016, p.268)

3.6 Do aviso prévio

A partir de um ano de trabalho para o mesmo empregador, além dos trinta dias de aviso prévio, terá o empregado doméstico mais três dias excedentes para cada ano trabalhado. Estes dias relativos ao tempo de serviço não terão expediente.

O artigo 23 da Lei 150/2015 trás as considerações:

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

§ 1º O aviso prévio será concedido na proporção de 30 (trinta) dias ao empregado que conte com até 1 (um) ano de serviço para o mesmo empregador.

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

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

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

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

Não havendo tempo previsto no contrato de trabalho, a parte que quiser rescindir, sem motivo aparente, deve avisar a outra parte da sua vontade. A falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso prévio, garantida sempre a integração desse período ao seu tempo de serviço. Além disso, a falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito ao desconto dos salários correspondentes ao prazo respectivo.

3.7 Do Seguro-Desemprego

O seguro- desemprego é um benefício concedido aos empregados que são dispensados sem justa causa, para que estes possam ter meios de subsistência até serem alocados em outro trabalho. O artigo 26 da Lei Complementar 150/2015 leciona:

Art. 26. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, na forma da Lei no 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de 1 (um) salário-mínimo, por período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada.

§ 1º O benefício de que trata o caput será concedido ao empregado nos termos do regulamento do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat).

§ 2º O benefício do seguro-desemprego será cancelado, sem prejuízo das demais sanções cíveis e penais cabíveis: I - pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior; II - por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação; III - por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; ou IV - por morte do segurado.

O trabalhador doméstico que foi demitido sem justa causa terá direito ao benefício do seguro-desemprego, na forma da Lei nº 7.998/90, no valor de um salário mínimo, pelo período de até três meses, de forma contínua ou alternada, devendo ser requerido no prazo de 7 a 90 dias contados da data de dispensa, conforme está expresso no citado acima.

A norma atual assemelha-se mais à antiga lei dos domésticos (Lei nº 5.859/72) do que à Lei nº 7.998/90, que disciplina a concessão desse benefício, pois mantém a limitação do seu valor em um salário mínimo e durante o período máximo de três meses. No entanto, as hipóteses de cancelamento foram inspiradas na Lei nº 7.998/90. (CAIRO, 2016, p.318)

Foi a resolução CODEFAT nº 754/2015 que regulamentou a concessão do seguro desemprego para o empregado doméstico, podendo ser concedido a cada 16 meses após a ultima concessão. Sendo um conquista também importante, já que antes este profissional não tinha nenhum amparo ao ser dispensando, ficando muitas vezes sem subsistência ate encontrar outro trabalho.

3.8 Do Simples Doméstico

Em vigor desde 01 de junho de 2015, o Simples Doméstico, regime unificado de pagamento dos tributos, contribuições e demais encargos do empregador doméstico, passou a ser regulamentado no final do mês de setembro em todo o Brasil. O artigo 31 da Lei Complementar 150/2015 discorre sobre a temática:

Art. 31. É instituído o regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico (Simples Doméstico), que deverá ser regulamentado no prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar da data de entrada em vigor desta Lei.

O Simples Doméstico foi instituído pela Lei Complementar 150/2015. Trata-se de um sistema de dados e recolhimento unificado, para os tributos devidos na relação de emprego do doméstico.

De acordo com o art. 2º da Portaria Interministerial MPS/MF 822/2015, a inscrição do empregador doméstico e a entrada única de dados cadastrais e de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais no âmbito do Simples Doméstico dar-se-á mediante registro no Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial, instituído pelo Decreto 8.373/2014.

O artigo 32 da LC 150/2015 discorre:

Art. 32. A inscrição do empregador e a entrada única de dados cadastrais e de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais no âmbito do Simples Doméstico dar-se-ão mediante registro em sistema eletrônico a ser disponibilizado em portal na internet, conforme regulamento. Parágrafo único. A impossibilidade de utilização do sistema eletrônico será objeto de regulamento, a ser editado pelo Ministério da Fazenda e pelo agente operador do FGTS.

Silva (2016, p.21) apresenta algumas informações importantes sobre o simples doméstico:

O Simples Doméstico será disciplinado por ato conjunto dos Ministros de Estado da Fazenda, da Previdência Social e do Trabalho e Emprego que disporá sobre a apuração, o recolhimento e a distribuição dos recursos recolhidos por meio do Simples Doméstico, que deverá dispor também sobre o sistema eletrônico de registro das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais e sobre o cálculo e o recolhimento dos tributos e encargos trabalhistas vinculados ao Simples Doméstico. Esses sistemas irão substituir a obrigatoriedade de entrega de todas as informações, formulários e declarações a que estão sujeitos os empregadores domésticos, inclusive os relativos ao recolhimento do FGTS.

A garantia desses benefícios faz com que o trabalhador tenha o direito de usufruir de obrigações que os trabalhadores celetistas possuem, tais como: licença maternidade, licença saúde, aposentadoria por invalidez ou por idade, seguro desemprego, seguro contra acidentes de trabalho e FGTS.

O art. 34 da LC 150/2015, o Simples Doméstico assegura o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:

Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:

I - 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

II - 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico, nos termos do art. 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

III - 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes de trabalho;

IV - 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;

V - 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 desta Lei; e

VI - imposto sobre a renda retido na fonte de que trata o inciso I do art. 7º da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, se incidente.

As contribuições previdenciárias e o financiamento do seguro contra acidente de trabalho, assim como o depósito do FGTS, são retirados do salário do mês anterior. O patrão deve fornecer todos os meses a cópia do documento de arrecadação. A contribuição a cargo do empregado e o imposto de renda retido na fonte serão descontados do salário do funcionário pelo patrão, sendo sua função recolher o valor.

Nota-se que as alterações trabalhistas trouxeram maior tutela e proteção aos direitos dos trabalhadores domésticos, efetivando a manutenção da relação jurídica entre empregadores e empregados domésticos. A lei 150/2015 foi uma necessidade da classe dos trabalhadores domésticos, trazendo assim amparo legal que disciplina a relação trabalhista.

4. DAS CONSEQUÊNCIAS PRÁTICAS DA LEI COMPLEMENTAR 150/2015 NA RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO

Nota-se que a classe dos empregados domésticos foi alvo de notória alteração legislativa. Inobstante a normatização, a realidade nem sempre corresponde ao que está normatizado.

Embora a lei complementar apresente os direitos dos trabalhadores domésticos e ampare a classe, os impactos para alguns empregadores são negativos, vez que a contratação tornou-se mais onerosa, o que acaba por fomentar a prática da contratação e manutenção informal do trabalhador.

Nesse contexto, os empregadores deixaram de contratar empregados domésticos para contratarem diaristas, ocasionando uma grande instabilidade aos domésticos que, provavelmente, terão que se voltar para o mercado dos diaristas, sem qualquer direito trabalhista, dependendo de uma melhoria no cenário político-econômico do nosso país. (SOUZA, 2015, p.37)

Retira-se da referida lei que para a configuração do trabalho doméstico, o empregado precisa prestar serviços por pelo menos 3 vezes na semana. Assim, se o trabalho é realizado por até 2 vezes por semana, a Lei Complementar 150/15 não será aplicada, exteriorizando-se a contratação de diarista, ensejando em informalidade na contratação.

Um estudo de Hoffmann (2015, p.12), professor da Universidade de São Paulo (USP), mostrou que na crise que o país sofreu e ainda vem sofrendo, as exigências do emprego formal empurraram as pessoas mais humildes para a informalidade e isso atingiu principalmente o trabalho dos domésticos:

O dado mostra que a lei das domésticas acabou por precarizar o trabalho da categoria, que migrou para o serviço de diarista, sem carteira e declarando menos renda. Nada disso é surpresa para quem se dispõe a entender a lógica do mercado, que reflete basicamente a lógica humana. Os defensores do projeto nem podem agora reclamar da falta de alerta quando da sanção da lei. Mas os mais humildes podem protestar bastante contra o engodo empurrado goela abaixo neles.

O estudo mostra que a lei dos domésticos acabou por dificultar o trabalho da categoria, que migrou para o serviço de diarista, sem carteira de trabalho e declarando menos renda. Em que pese a categoria dos domésticos ter conquistado direitos, na realidade, estão tendo que se adequar às preferências dos empregadores, que agora preferem o diarista ao mensalista.

Como combate a informalidade, o artigo 44 da Lei Complementar 150/2015, acrescentou, o artigo 11-A à Lei n. 10.593/2002, dispondo sobre a verificação, pelo Auditor Fiscal do Trabalho, do cumprimento das normas que regem o trabalho do

empregado doméstico no âmbito do domicílio do empregador (o que depende de agendamento e de atendimentos prévios entre a fiscalização e o empregador).

A fiscalização deverá ter natureza prioritariamente orientadora e também deverá ser observado o critério da dupla visita para a lavratura de auto de infração, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, ou ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização. O trabalho do Auditor deverá ser acompanhado pelo empregador ou por alguém da família designado por este. (CRUZ, 2015, p.3)

Para os empregadores que não fizerem o registro dos seus funcionários em carteira, caberá multa de R\$ 402,53 (378,28 UFIR'S), por trabalhador irregular (CLT art. 435). Após a lavratura do auto de infração pelo Auditor-Fiscal do Trabalho e o oferecimento de oportunidade para que o empregador apresente sua defesa, o Superintendente ou a autoridade a quem ele tenha delegado competência para a prática do ato, imporá ao empregador a multa. Caso a multa não seja quitada, o débito é encaminhado à Procuradoria da Fazenda Nacional - PFN, órgão responsável pela inscrição em Dívida Ativa e cobrança executiva. (CRUZ, 2015, p.2)

Segundo o IBGE (2015) , no 2º trimestre de 2015, apenas 31,9% desses obreiros tinha carteira assinada, percentual praticamente igual ao do mesmo período de 2014 (31,7%). Essa grande informalidade é devida ao problema cultural, de um sistema onde patrões ainda estão acostumados à passividade dos seus empregados domésticos, que ainda são pouco organizados em entidades de interesse coletivo e sociais. Ainda, há a dificuldade de fiscalização por parte dos órgãos competentes, que nem sempre cumprem com o previsto em lei. José Cairo Jr. (2015, p. 297) explica:

A informalidade da contratação de empregados domésticos é maior do que os contratos de trabalho de outra espécie, pois, no primeiro caso, há dificuldade de se exercer a fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Isso ocorre porque o serviço é prestado no interior da residência familiar, como dito, asilo inviolável segundo o art. 5º, XI, da Constituição Federal de 1988.

Também não se pode negar que o alto índice de trabalhadores domésticos irregulares também está relacionado à passividade da legislação específica que não acompanhou as necessidades sociais na busca da promoção de uma igualdade para essa categoria que já foi tão marginalizada. (CRUZ, 2015, p.2)

Percebe-se que os trabalhadores domésticos ficam sujeitos ao vínculo de dependência econômica e a amizade adquirida com seus empregadores, não denunciando as ilegalidades sofridas no ambiente de trabalho. Ainda, considerando a falta de organização sindical da classe e a dificuldade de fiscalização aprofundada por parte dos agentes fiscais, a Lei Complementar 150/2015 não gera os efeitos esperados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Constata-se que o emprego doméstico, ao longo da história sempre foi interligado com o trabalho escravo, não existindo uma forma de valorização destes trabalhadores. Em 1988 com a Carta Magna, o parágrafo único do artigo 7º, apresentou algumas garantias que agregou todos os trabalhadores urbanos, inclusive os domésticos. Porém na prática o empregado doméstico continuou a ter seus direitos violados.

Em tentativa de resguardar os direitos da classe, a Lei Complementar nº150/2015 veio formalizar a relação entre empregados e empregadores domésticos, dispondo direitos trabalhistas que antes não eram devidamente regulados.

Cita-se como importante mudança a positivação de direitos como: jornada de trabalho, registro da jornada, horas extras, adicional noturno, aviso prévio, FGTS, seguro-desemprego e o simples doméstico, unificando em um só corpo legal tudo aquilo que se diz respeito aos trabalhadores domésticos.

Porém, nota-se que a aplicação da lei não foi satisfatória em seu cumprimento, devido a prática antiga de informalidade sofrida por esta classe de trabalhadores. A legalidade permite que estes trabalhadores tenham amparos jurídicos, obrigando os empregadores a se adequarem a nova necessidade e formalização, para que a relação entre empregado e empregador seja benéfica as duas partes.

A resistência construída a longo dos anos é algo que não será modificado rapidamente. A categoria dos domésticos obteve sua conquista jurídica, porém, na realidade, estão tendo que se adequar as preferências dos empregadores, que agora preferem a diarista do que mensalista, devido aos baixos custos, sendo este um novo desafio a ser superado para não permitir que a informalidade ganhe novas forças na atualidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador**. Curitiba: Juruá, 2008.

ALENCAR, Roldan Jara. **A aplicação efetiva dos direitos dos empregados domésticos e o advento da EC nº 78 de 02 de abril de 2013**. __ f. Monografia (Pós Graduação Lato Sensu em Direito e Processo do Trabalho) - Faculdade de Direito Professor Damásio de Jesus. Campo Grande - MS, 2015

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e pós-modernidade:fundamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTR, 2005.

AVELINO, Mario. **O futuro do empregado doméstico no Brasil**. Rio de Janeiro, Ed.Forense, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho:peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 3ª ed. São Paulo, Ed: LTR, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8ª. ed. São Paulo: LTR, 2012.

BERNARDES, Simone Soares. **Direito do Trabalho – Coleção Resumos**. Editora JusPodivm, Salvador-BA, 2015.

BRASIL. **LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em 10 de Jan de 2018 as 9:00.

_____. **Decreto nº 16.107, de 30 de Julho de 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 24 de Fev de 2018 as 16:00.

_____. **Decreto Lei nº 3.078 de 27 de Fevereiro de 1941**. Disponível em:<<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=18953>>. Acesso em 20 de Fev de 2018.

_____. **DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 20 de Fev de 2018 as 13:30.

_____. **DECRETO N.º 7.037, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2009**. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20072010/2009/Decreto/D7037.htm>. Acesso em 18 de Fev de 2018 as 11:00.

_____. **LEI Nº 5.859, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1972**. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm>. Acesso em 01 de Mar de 2018.

_____. Lei nº 7.418 de 16 de Dezembro de 1985. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7418.htm>. Acesso em: 19 de Fev de 2018.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Organização de Alexandre de Moraes. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

CAIRO JR., José. **Curso de Direito do Trabalho – Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. Editora JusPodivm, 11ª Edição, 2016, Salvador-BA.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.

CASTRO, Hebe Maria de Mattos. **Laços de família no final da escravidão**. In.____. ALENCASTRO, Luiz Felipe de. História da vida privada no Brasil: Império a corte e a modernidade nacional.

COSTA, Emília Viotti da. **Da monarquia à República**. 7. ed. São Paulo: Unesp, 1999, p.341.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011.

CRUZ, Jamile campo da. **O trabalho doméstico ontem e hoje no Brasil: legislação políticas públicas e desigualdade**. Disponível em: periodicos.ufes.br/SNPGCS/artide/download/...1228. Acesso em 18 de Junho de 2018.

DAMACENO, Liliane Dias. **Evolução do Direito Trabalhista do Empregado Doméstico de 1993 à 2013- PEC das domésticas**. Cadernos de graduação ciências humanas e sociais. Vol. 1. Num 17. Aracajú: 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2015.

GARCIA, Pedro Carlos Sampaio. **Publicado no livro Justiça do Trabalho. O fim do poder normativo**. Competência ampliada. São Paulo: LTr, 2005.

HOFFMANN, R. **Desigualdade da distribuição da renda no Brasil: o que mudou em 2015?** Texto para Discussão n.38 do IEPE/Casa das Garças, 2017.

NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Redigindo a Sentença Trabalhista**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

LIMA, Francisco Gerson Marques de. **Lei dos Empregados Domésticos: lei complementar 150/15**. Fortaleza: Premium, 2015.

MORENO, Ana Carolina; GASPARIN, Gabriela. **O que muda para empregados e patrões com a PEC das domésticas**. 2013. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/seudinheiro/noticia/2013/03/o-que-muda-para-empregados-e-patroes-com-pec-das-domesticas.html>>. Acesso em: 15 fev 2018 as 13:00.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; Villatore, Marcos Antonio Cesar. **Direito do Trabalho Doméstico**. São Paulo: LTR, 1997.

PERROTTI, Paulo Salvador Ribeiro. **A nova lei das empregadas domésticas, uma questão de justiça**. Disponível em: <<http://www.jb.com.br/sociedade-aberta/noticias/2013/04/24/a-novalei-das-empregadas-domesticas-uma-questao-de-justica/>>. Acesso em: 10 Fev. 2018 as 11:00.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003.

SOUZA, Bruno. **Lei Complementar 150/15: principais novidades e possíveis efeitos sobre a sociedade e o Poder Judiciário**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 20, n. 4439, 27 ago. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/42120>>. Acesso em: 27 mar. 2018 as 21:00.

SOUZA JÚNIOR, Tércio. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Marcial Pons, 2014.