

FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA - FANAP
CURSO DE DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

MARCELO FERNANDO PEREIRA

OS REFLEXOS DA LEI DA REFORMA TRABALHISTA NO
TRABALHO DOMÉSTICO

Aparecida de Goiânia, 2018

MARCELO FERNANDO PEREIRA

**OS REFLEXOS DA LEI DA REFORMA TRABALHISTA NO
TRABALHO DOMÉSTICO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso de Direito da Faculdade Nossa Senhora Aparecida - FANAP, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, sob orientação da Prof.^a. M^a. Núbia S. F. Medeiros.

Aparecida de Goiânia, 2018

**FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

MARCELO FERNANDO PEREIRA

**OS REFLEXOS DA LEI DA REFORMA TRABALHISTA NO
TRABALHO DOMÉSTICO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Nossa Senhora Aparecida – FANAP, em cumprimento às exigências para término do Curso de Direito sob orientação da Prof.^a M^a. Núbia S. F. Medeiros.

Avaliado em ____ / ____ / ____

Nota Final: () _____

Orientadora: Prof.^a M^a. Núbia S. F. Medeiros

Professor Examinador

Aparecida de Goiânia, 2018

RESUMO

PEREIRA, Marcelo Fernando. **Reforma Trabalhista**: reflexos na classe das domésticas. TCC, 2018. 25 f. – Faculdade Nossa Senhora Aparecida - FANAP. Aparecida de Goiânia/GO, December/2018.

O trabalho avalia a reforma trabalhista com ênfase nos reflexos na categoria trabalho doméstico como a sua história trabalhista com suas respectivas mudanças e evoluções na categoria trabalhadoras domésticas. Aborda a legislação que a ampara no que concerne a esta categoria específica. Nesse ínterim, são discutidos os encargos sociais e sua contribuição para a migração desta categoria para os empregos informais. O método utilizado é o dedutivo, partindo de premissas gerais sobre a nova reforma trabalhista e concluindo pela atual situação deste mercado de trabalho, com base em dados mais particulares resultando em conhecimento específico. A metodologia empregada foi a bibliográfica, doutrinária, legal e jurisprudencial.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Trabalho doméstico. Encargos sociais.

—
—

ABSTRACT

PEREIRA, Marcelo Fernando. Labor reform: reflexes in the domestic class. TCC, 2018. 25 f./ Faculdade Nossa Senhora Aparecida - FANAP. Aparecida de Goiânia / GO, December 2018.

The paper evaluates the labor reform with emphasis on the reflections in the domestic work category as its labor history with its respective changes and evolutions in the category domestic workers. It addresses the legislation that covers it in relation to this specific category. In the meantime, social charges and their contribution to the migration of this category to informal employment are discuss. The method used is deductive, starting from general premises about the new labor reform and concluding by the current situation of this labor market, based on more data resulting in specific knowledge. The methodology used was bibliographical, doctrinal, legal and jurisprudential.

Keywords: Labor reform. Housework. Social charges.

SUMÁRIO

1. Introdução.....	7
2. Trabalho doméstico: características e evolução da legislação.....	8
3. O direito do trabalhador doméstico na lei complementar nº 150/2015.....	15
4. A reforma trabalhista e as mudanças para o serviço doméstico.....	20
5. Conclusão.....	23
6. Referências.....	24

1. Introdução

Quando é analisado o trabalho doméstico no Brasil, imperioso ressaltar que este, historicamente, recebeu um tratamento diferenciado das demais classes trabalhadores, caracterizado por exclusão e discriminação, bem como a restrição de direitos. No decorrer do tempo, a evolução do Direito do Trabalho foi notória, mas a aplicabilidade desta na realidade do trabalhador doméstico, sempre lenta, mostrou-se ineficaz para este segmento, a considerar sua importância no contexto do labor desempenhado ao longo de décadas.

O objetivo geral deste estudo consiste em analisar os encargos sociais que impactam a relação contratual entre o empregador e empregado doméstico, após a Lei nº. 13.467 de 2017, e seus reflexos no direito sindical brasileiro. Busca-se, especificamente, discorrer sobre o comportamento do empregador perante a reforma trabalhista, com enfoque na sua natureza obrigatória após sua entrada em vigor, segundo entendimento de doutrinadores e posicionamentos jurisprudenciais.

O centro de interesse foi o Direito do Trabalho e Direito Constitucional, enquanto a área de concentração do estudo focaliza-se o Direito do trabalhador doméstico, os Direitos Fundamentais e o Direito ao Trabalho. Este ramo do Direito tem por objeto a disciplina das relações do trabalho subordinado, determinando seus sujeitos e as formas organizadas de proteção ao trabalho.

Destarte, o tema escolhido identifica-se com a crescente evolução da CLT e justifica-se pela atual política social e da abrangência das relações de trabalho. O trabalho doméstico é um tema de extrema relevância para o cenário brasileiro, já que este modo de trabalho sempre esteve presente na história da nossa sociedade. E, tal como as demais classes trabalhadoras, as atividades executadas no âmbito doméstico por pessoas empregadas para tal fim apresenta grandes desafios para os operadores do direito.

As complexidades que se apresentam para os empregados e empregadores desse ramo laboral ocorrem devidas suas particularidades, do papel que o trabalhador doméstico exerce na relação familiar, além dos fatores históricos e culturais da sociedade brasileira. Carece, portanto, de uma discussão sobre os fatores determinantes para condicionar o desenvolvimento dessa atividade, suas características e as construções que ao longo dos anos ganharam forma.

O método investigativo utilizado foi o dedutivo, posto que parte da premissa antecedente, ou seja, de valor universal e chega ao consequente, também chamado de conhecimento particular, e o analítico, porque suas abordagens apresentam a utilização de análise de documentos e textos. Esse método e técnica são próprios e adequados as ciências sociais, e, em especial, para o campo das ciências jurídicas. As fontes utilizadas para a produção da monografia jurídica pertinente resultam de um levantamento bibliográfico que inclui livros, artigos de coletâneas, teses e dissertações, artigos de periódicos e revistas especializadas, bem como de artigos científicos publicados em base de dados.

Assim, o artigo encontra-se estruturado da seguinte forma: Introdução, focando o tema e a problemática; justificativa do estudo e os objetivos pretendidos para o entendimento da problemática. Na sequência, é apresentada a fundamentação teórica do assunto, distribuída em três seções.

2. Trabalho doméstico: características e evolução da legislação

Dispõe o já revogado artigo 1º da Lei 5.859/72, com as alterações introduzidas pelas Leis 10.208/2001 e 11.324/2006, que: “Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei”. Assim, empregado doméstico é todo aquele que presta serviços no âmbito residencial do empregador, sendo esta, parte do dispositivo que se nos interessa para análise do tema em questão.

Etimologicamente, 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 (MARTINS, 2015).

O Dicionário do Aurélio traz como significado de “doméstico” aquilo que se adapta à vida em associação íntima com os seres humanos e/ou outras espécies, modificando-lhe o desenvolvimento e outras características originais, o que, quase sempre, leva a forma domesticada a perder a capacidade de sobreviver livremente na natureza (FERREIRA, 2014). O empregado doméstico nada mais é do que aquele que presta serviço, de forma contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, mediante pagamento de salários.

De fato, a Lei nº 5.859/72, primeira norma no ordenamento jurídico brasileiro a disciplinar a matéria trabalhista doméstica em âmbito nacional, diferencia o trabalhador doméstico com vínculo empregatício dos trabalhadores domésticos autônomos, esses últimos usualmente conhecidos como faxineiros e diaristas, sendo justamente a continuidade concebida como o critério de diferenciação. Desse modo, uma vez pleiteado no Judiciário o vínculo empregatício por um trabalhador doméstico, tem-se que o intérprete da lei deve concedê-lo somente quando provado que os serviços desempenhados pelo mesmo davam-se de forma contínua.

Nos ensinamentos de Valentin Carrion (2009, p. 44), “o empregado doméstico é a pessoa física que, com intenção de ganho, trabalha para outra ou outras pessoas físicas, no âmbito residencial e de forma não eventual”.

Observa-se que definição legal sobre o empregado doméstico, no sentido de estabelecê-lo como “aquele que presta serviços ‘de natureza não lucrativa’ à pessoa ou família no ‘âmbito familiar’” (art. 1º da Lei nº 5.859/72), deixou uma lacuna preocupante sobre as extensões das atividades não lucrativas, bem como, dos âmbitos familiares, o que gera ampla margem interpretativa. Vislumbra-se, ainda, que a falta de clareza na determinação das execuções a serem cumpridas cotidianamente resulta em igual insatisfação das partes, uma vez que a empregada doméstica poderá ser incumbida de várias responsabilidades sem que isso caracterize o desvio de sua função, e o empregador, por sua vez, não toma conhecimento do limite legítimo de suas exigências.

A lei previdenciária nº 8.212/91 (Lei Orgânica da Seguridade Social), em seu art. 12, II, tem como critério ser o empregado doméstico aquele que presta serviço de natureza contínua à pessoa ou à família, no âmbito residencial desta, em atividades sem fins lucrativos. Há de se considerar que geralmente quem comanda os serviços dos empregados domésticos são as mulheres, donas de casa e, também, que a grande maioria dos empregados são mulheres, representando, assim, a parcela ainda mais inferiorizada dentro da categoria já marginalizada da sociedade: a feminina.

De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite (2015), há bem pouco tempo, surgiu um novo formato que tende a moldar os empregados domésticos. Trata-se da diarista ou da mensalista, figura hoje bastante comum no âmbito das residências das classes médias. Pode-se encará-la como espécie do gênero trabalhador doméstico, que labora em mais de um domicílio e vem-se revelando como uma inclinação ordinária no atual mercado de trabalho doméstico.

Diuturnamente, a Justiça do Trabalho recebe solicitações de reconhecimento de vínculo empregatício proveniente de mulheres que alegam ter sua verdadeira relação trabalhista mascarada sob o título de diarista. No entanto, alguns pedidos são negados pautando-se na necessidade da continuidade dos serviços prestados pelo trabalhador doméstico, a fim de que se configure o vínculo empregatício. Um requisito diferenciador da diarista em face da empregada doméstica reside no fato de que esta presta serviços por conta alheia, o que torna, de acordo com os ensinamentos de Martins (2015), uma prestação de serviços com alteridade, diferentemente da diarista que assume todo e qualquer risco em seu liberto empreendimento.

Em 1916, com a vigência do então Código Civil Brasileiro, por não haver regulamentação própria, fora aplicado certos preceitos no que diz respeito à locação de serviços. O Decreto-lei nº 16.107, de 1923, regulamentou os serviços domésticos, discriminando quais seriam esses trabalhadores (MARTINS, 2012).

Posteriormente, o Decreto-lei nº 3.078/41 tratou do empregado doméstico conceituando-o como aquele que prestava serviços em residências particulares mediante remuneração. A finalidade do referido diploma consistia em conferir alguns direitos à categoria, prevendo em seu art. 15 a necessidade de regulamentação no prazo de 90 dias para sua eficácia, o que realmente não ocorreu (DELGADO, 2017).

Por outro lado, embora o decreto não fosse autoaplicável, sendo passivo de regulamentação, determinados direitos nele conferido, tais como, assinatura na CTPS, pontualidade nos pagamentos dos salários, tratar com a urbanidade o empregado, respeitando-lhe a honra e a integridade e assegurar as condições higiênicas de alimentação e habitação quando tais utilidades lhe sejam devidas. Assim, esses direitos já estavam claros o suficiente, não necessitando de regulamentação (MARTINS, 2012).

Em maio de 1943, foi publicado o Decreto-Lei nº 5.452, que aprovava a Consolidação das Leis trabalhistas (CLT), entretanto, a situação permaneceu praticamente a mesma, pois a CLT excluiu de forma taxativa os empregados domésticos, como assevera Mauricio Godinho Delgado:

A CLT excluiu expressamente, os direitos dos empregados domésticos do âmbito de suas normas protetivas (art.7º, "a"). A categoria permaneceu, assim, por extenso período, até a edição da Lei nº 5.859, em 11.12.1972, regulamentada pelo Decreto nº 71.885/73 só então é que a categoria adquiriu um mínimo de cidadania jurídica, sendo concedidos à categoria três únicos direitos: férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, após cada doze meses trabalhados, anotação na carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e a inscrição do empregado como segurado obrigatório na Previdência Oficial (DELGADO, 2017, p. 362).

Nota-se que a situação do empregado doméstico só foi resolvida no ano de 1972, com a promulgação da Lei n. 5.859/1972, momento em que a categoria passou a adquirir um mínimo de cidadania jurídica, tendo a possibilidade de gozar de alguns poucos e limitados direitos sociais. “A lei não só especificou alguns direitos trabalhistas, mas também incluiu o empregado doméstico como segurado obrigatório da Previdência Social, designando o custeio por parte do empregado e do empregador” (DELGADO, 2017, p. 372).

Outros dispositivos posteriores ensejaram uma forma de proteger os direitos do trabalhador doméstico, a exemplo da lei n. 7.195/84 que tratou da responsabilidade civil das agências de empregados domésticos. Logo em seu artigo 1º previu a responsabilidade civil das agências no caso de ilícitos praticados por seus empregados domésticos no exercício de sua atividade, bem como a reparação ao empregador de qualquer dano causado pelo empregado, no período de um ano.

Mas, foi somente com o início da vigência da Constituição Federal (CF) de 1988 é que a categoria conquistou um leque mais extenso de direitos. O rol constitucional em seu art. 7º, parágrafo único, assegura à categoria dos empregados domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, do *caput* do referido dispositivo, bem como a sua integração à previdência social, este último já constava da legislação anterior.

Os incisos supra mencionados versam, respectivamente, do salário mínimo, irredutibilidade salarial, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais, licença à gestante, licença paternidade, aviso prévio e aposentadoria.

A inserção do empregado doméstico no texto constitucional, quando da promulgação da Constituição de 1988, foi duramente criticada sob a argumentação de que estaria sendo privilegiada uma categoria particular, e que isto deveria ficar a cargo de uma lei ordinária e não da Constituição Federal. Porém outros doutrinadores, tal como Sergio Pinto Martins, já entenderam o caráter deliberativo do constituinte ao afirmar que “mostra-se que houve um intuito deliberado do constituinte no sentido de passar a assegurar na Constituição direitos trabalhistas aos empregados domésticos” (MARTINS, 2012, p. 05).

Uma importante conquista da categoria ocorreu com a edição da Lei nº 11.324/06 que tratou de proibir os descontos efetuados pelo empregador pelo fornecimento de alimentação, vestuário, higiene e moradia, outorgou férias de 30 dias e não mais 20 dias úteis, revogou a alínea “a” do art. 5º da Lei 605/49 assegurando ao doméstico o direito ao repouso semanal remunerado preferencialmente aos domingos (ratificando o já disciplinado na CF/88) e o mais

importante que é o direito à garantia provisória decorrente de gravidez, direito este muito reivindicado em nossa Corte Trabalhista pela respectiva classe.

A Medida Provisória n. 10.208, de 13.12.1999, e posteriores reedições, com conversão na Lei n. 10.208, de 23.03.2001, permitiu ao empregador, estender o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), por ato voluntário, sendo uma opção facultativa do empregador ao seu empregado doméstico, a partir de março de 2000. Estes empregados contemplados com o FGTS, por conseguinte também foram contemplados com o seguro desemprego, no caso de extinção do contrato de trabalho com dispensa injusta, com percepção das parcelas em número de três nunca inferiores ao salário mínimo vigente à época da parcela.

Na visão de Cardoso Júnior (2013), os direitos conquistados pela classe trabalhadora doméstica, com o advento da Constituição Federal, ainda não lhes garantiram cidadania plena, pois de acordo com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art. 1º da CF/88), esta imensa gama de empregadas domésticas deveria possuir a prerrogativa de limitação de sua jornada de trabalho (historicamente uma das primeiras e mais relevantes conquistas das classes operárias), o que seria simples de se concretizar, bastando apenas que lhe fossem estendidos os direitos aplicáveis aos demais trabalhadores dispostos no art. 7º da CF/88 e na CLT.

Em contrapartida, e por critério de exclusão, segundo Cardoso Júnior (2013), temos que a diarista é uma trabalhadora autônoma que presta serviços de limpeza ou outros relacionados com as lides domésticas para várias pessoas ou famílias, no âmbito residencial e de forma não lucrativa a estas, de natureza descontínua, por conta própria, com relativa liberdade de horário, havendo a percepção de pagamento ao final de cada dia trabalhado.

Nos dizeres do autor mencionado acima, as diaristas por estarem excluídas da regulamentação legal das empregadas domésticas, por consequência, não recebem de seus clientes assinatura na carteira profissional, tampouco recolhem a contribuição previdenciária, não fazendo jus também aos direitos inseridos no parágrafo único, do art. 7º, da Constituição Federal, citados anteriormente.

Havendo no Brasil uma Justiça Especializada para as lides trabalhistas, é de se supor que ela chama para si, as lesões aos direitos personalíssimos do empregado doméstico, eventualmente do empregador, com vistas a manter a harmonia e o respeito entre as partes contratantes, sobretudo se levarmos em conta as diretrizes traçadas pela Lei Maior que “estatui como pilares do nosso Estado Democrático de Direito a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, e como fundamento da nossa ordem econômica a valorização do trabalho humano.” (ALKIMIN, 2008, p. 53).

A promulgação da Constituição Federal de 1988, ao se afirmar nos princípios dos direitos humanos e tendo como objetivos a erradicação da pobreza e da desigualdade, parecia ser a solução para grupos sociais historicamente excluídos, principalmente no caso do trabalho doméstico, em que a maioria empregada é reconhecidamente de mulheres.

Por certo, a Constituição de 1988, ao não estabelecer o mesmo tratamento aos domésticos, perpetuou a exclusão imposta pela CLT. Obviamente, o trabalho doméstico possui especificidades que o diferencia dos demais trabalhos, contudo estamos tratando de direitos trabalhistas fundamentais. Assim, existe a possibilidade desta exclusão gerar o cerceamento de direitos fundamentais, devidos a todos os cidadãos.

Mesmo com diversos direitos assegurados constitucionalmente, os direitos sociais fundamentais não foram estendidos à classe obreira doméstica, tais como: a limitação da jornada de trabalho; redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; proibição de diferenças de salários, por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; a remuneração do adicional noturno; o auxílio acidentário; dentre outros.

Essa discriminação, no entendimento de Alkimin (2008) mostrou uma incoerência do ordenamento jurídico e totalmente incompatível com as primícias fundamentais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da prevalência dos direitos humanos e a igualdade fundamental perante a lei. Na visão da autora, o não reconhecimento destes direitos resulta em violações aos direitos humanos, contrariando os alicerces de sua ordem jurídica.

É possível observar aspectos idênticos à configuração do empregado comum, elencada no art. 3º da CLT, quais sejam: subordinação, habitualidade, onerosidade, personalidade e pessoa física. A distinção consiste no fato do serviço doméstico ser prestado no ambiente familiar, sem fins lucrativos, ao passo que o empregado celetista, de um modo geral, possui vínculo com atividade empresarial que visa o lucro.

A partir da definição, notamos que são atividades que se enquadram como trabalho doméstico: o serviço realizado pela lavadeira; governanta; faxineira; a babá; a cozinheira; o jardineiro; o vigia; o motorista particular; o caseiro em granja de lazer; ou mesmo a pessoa que realiza serviços de assistência ou enfermagem particularmente, nas dependências ou no prolongamento do lar.

A CLT de 1943, que até pouco tempo regia o emprego comum, não se aplicou aos trabalhadores domésticos, isto porque, o art. 7º excluiu expressamente sua aplicação para a referida categoria. Conforme observou o procurador do trabalho Cássio Casagrande, tratou-se

de uma controvérsia do ordenamento jurídico, pois ao mencionar que o referido diploma não se aplicaria ao trabalho doméstico, por ser considerado serviço de natureza não econômica, encontrava-se implícito a ideia de que esta ocupação em si não é uma atividade economicamente comparável às demais. Nessa perspectiva, o procurador alegou que:

A discriminação do legislador de então é visível quando se percebe que, ao definir a figura do empregador (CLT, art. 2º, isto é a empresa como ente produtivo), equiparou a este outras entidades que igualmente não têm finalidade econômica, como *‘as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores’* (CLT, art. 2º, parágrafo segundo) (CASAGRANDE, 2008, p. 22).

A história dos direitos humanos é antes de tudo uma trajetória de lutas. Os direitos que são consagrados como direitos fundamentais, não foram conquistados todos de uma vez e nem de forma absoluta. No caso das trabalhadoras domésticas, estas ainda continuaram a lutar pelo reconhecimento de alguns direitos sociais, e isso perpassou principalmente pela extensão dos direitos já previstos para todos os demais trabalhadores.

Um importante fato veio sinalizar a importância desta questão. Em setembro de 2013, entrou em vigor a Convenção n.189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que visava a implementação de trabalho decente para os domésticos, bem como a Recomendação n. 201/201169, ambas aprovadas na 100ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada no período de 1 a 17 de junho de 2011. Os referidos diplomas estipularam regras de equiparação dos direitos dos domésticos aos demais trabalhadores, nos moldes de seu artigo 8º, mesmo que este ainda não estivesse internalizado ao ordenamento pátrio (NASCIMENTO, 2014).

De tais preceitos, emergiu um Projeto de Emenda Constitucional, a PEC (Projeto de Emenda à Constituição) n. 66/2012, n. 478/2010 na Câmara dos Deputados, que tinha o intuito de revogar o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, estabelecendo a igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e demais trabalhadores urbanos e rurais.

Assim é que, no dia 02 de abril 2013, a referida PEC foi aprovada e as Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal promulgaram a seguinte emenda ao texto constitucional:

Artigo único. O parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

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. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013) (BRASIL, 2013).

Constata-se que a aprovação da Proposta de Emenda nº 66 à Carta Magna de 1988, promoveu uma significativa alteração jurídica para a categoria dos trabalhadores domésticos, com a equiparação de seus direitos trabalhistas aos dos trabalhadores rurais e urbanos, além de incluir os dezesseis incisos acima na previsão do parágrafo único do art. 7º da Carta Magna de 1988.

Embora o enorme avanço, alguns direitos continuaram pendentes de regulamentação, não entrando em vigor. Isso gerou grandes discussões, pois uma parcela da doutrina sustentava que somente uma legislação infraconstitucional posterior lhes conferiria eficácia, o que veio a ocorrer com a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.

3. O direito do trabalhador doméstico na lei complementar nº 150/2015

A Lei Complementar n. 150 foi publicada no dia 2 de junho de 2015, passando a vigorar na mesma data. A referida LC promoveu importantes modificações na legislação trabalhista, com uma série de inovações, inclusive o critério de definição de vínculo empregatício, a saber:

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

Observa-se que a caracterização desse vínculo funda-se na premissa de que o empregado doméstico trabalhe por mais de dois dias por semana. Assim, com esse novo dispositivo legal, pode-se considerar empregado doméstico aquele que trabalha a partir de 3 vezes na semana. A regulamentação desse critério abriu possibilidades de maior segurança jurídica, de modo especial “para os tomadores de serviços, que necessitam do serviço de uma diarista, já que não existia um consenso na quantidade de dias na semana que geraria vínculo empregatício” (FRANÇA, 2016, p. 27).

O aspecto positivo da LC n. 150/2015, sem dúvida, foi abolir a discriminação que por muito tempo perdurou sobre os empregados domésticos, uma vez que a mesma expressa nitidamente o reconhecimento dos direitos trabalhistas do empregado doméstico, igualando-os, com algumas condições às outras classes de trabalhadores. Com a sua promulgação, todos os direitos pendentes foram regulamentados, com exceção do auxílio-creche, que depende de acordo coletivo ou convenção.

Uma outra situação existente é a relação entre o empregador doméstico e o empregador pessoa física e do empregador pessoa jurídica: “a CLT foi composta por normas

cuja finalidade é proteger o trabalhador da exploração que uma negociação do capital-trabalho propicia” (NASCIMENTO, 2014, p. 982), o que era visivelmente distinto da relação do trabalho doméstico, que por sua vez não gera lucro para seu empregador.

Não obstante a LC nº. 150/2015 compor-se de 47 artigos faltou ainda “a regulamentação da proteção contra despedida sem justa causa ou arbitrária (parte inicial do inciso I, art. 7º.), além da retenção dolosa do salário e da licença-paternidade, respectivamente incisos X e XIX, ambos do art. 7º” (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 43).

O conceito de contrato de trabalho doméstico transcorre pelos 30 primeiros artigos da LC nº. 150/2015, com significativas mudanças no vínculo empregatício dos trabalhadores residenciais.

Em referência à jornada de trabalho, a nova lei manteve a redação da EC n.72/2013, que continuará sendo de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) hora semanais. Um dos grandes problemas do trabalhador doméstico, no que tange ao controle da jornada de trabalho, é o seu controle de ponto, uma vez que o trabalho se realiza em residência, impedindo o controle estrito da jornada, pois o tempo de trabalho pode se confundir com o tempo de descanso. A esse respeito, Paulo Henrique de Souza França assim se pronuncia:

O controle de ponto é dificultoso tanto para o empregado quanto para o empregador: um patrão que trabalha fora da residência não saberá quanto tempo exatamente seu empregado está laborando ou descansando, não havendo como efetuar controle de jornada. Do mesmo modo, é difícil para o empregado doméstico respeitar exatamente a extensão correta de sua jornada (FRANÇA, 2016, p. 29).

Insta esclarecer, ainda, que as horas não trabalhadas, feriados, domingos, tempo de repouso, inclusive as férias em que o empregado doméstico repousar no local do trabalho, não serão consideradas horas trabalhadas. A LC 150/2015 assegura ao trabalhador o repouso semanal remunerado do empregado doméstico, que será dado preferencialmente aos domingos, além disso, os empregados domésticos não deverão trabalhar nos feriados. Mas, caso o empregado doméstico labore aos domingos e feriados, a remuneração deverá ser paga em dobro, sem prejuízo da remuneração do repouso semanal.

Ao considerar que o empregador possa manter continuidade do serviço, a nova lei preceitua a viabilidade da contratação de mais de um empregado doméstico em jornada de 12x36 (doze horas seguidas de trabalho por 36 horas ininterruptas de descanso), pois agora se torna possível a sua instituição no âmbito doméstico, mediante realização de acordo escrito entre empregado e empregador doméstico, não necessitando de acordo ou convenção coletiva.

Outra inovação da LC 150/2015 diz respeito à a possibilidade de jornada de trabalho em regime parcial, cuja duração é de no máximo 25 (vinte e cinco) horas semanais e 6 (seis) diárias. Neste caso, o que difere do previsto na CLT, é que o empregado poderá fazer 1 hora extraordinária por dia, desde que tenha acordo escrito entre empregado e empregador, percebendo salário proporcional a jornada trabalhada.

Em se tratando da prestação de serviços do empregado doméstico em viagem com o empregador, artigo 11º da nova lei preceitua que somente serão computadas como horas trabalhadas as efetivamente laboradas: para tanto, é preciso que o empregado aceite viajar mediante acordo escrito com o empregador. Neste caso o empregador deverá pagar uma remuneração por hora trabalhada na viagem no mínimo 25% superior ao valor da hora normal.

Antes da publicação da LC n. 150/2015 não existia previsão legal quanto aos intervalos intrajornadas. Com o advento da lei os intervalos intrajornada deverão ser de no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas – todavia, havendo acordo escrito entre empregado e empregador, este intervalo poderá ser reduzido para 30 minutos. Caso o empregado resida no local de trabalho a jornada intrajornada poderá ser dividida em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha no mínimo 1 (uma) hora, não ultrapassando o limite de 4 (quatro) horas diárias. Já o intervalo interjornada, aquele compreendido entre um dia de trabalho e outro, não poderá ser menor que 11 horas consecutivas.

No que se refere ao adicional noturno, a lei manteve as mesmas disposições previstas na CLT para o trabalhador urbano, ou seja, para o empregado doméstico o horário noturno será de 22h00 às 5h00 do dia seguinte, a hora de trabalho terá duração de 52 minutos e 30 segundos e o seu adicional será de 20% sobre o valor da hora diurna.

Em relação ao contrato de trabalho por tempo determinado, a LC 105/2015 permite o labor doméstico em situações expressamente autorizadas, que a sua duração ocorra, mesmo que a regra seja a da duração por tempo indeterminado. Além do contrato de experiência, o trabalhador doméstico pode ser contratado por prazo determinado para, por exemplo, substituir temporariamente outro trabalhador, cujo contrato esteja suspenso ou interrompido, e nos casos de necessidade familiar transitória. Importante destacar que nesses casos o período da contratação fica vinculado ao evento que o motivou, com limitação de até dois anos.

O art. 4º da lei em comento estabelece que:

Art. 4º É facultada a contratação, por prazo determinado, do empregado doméstico:
I - mediante contrato de experiência;

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

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

Percebe-se que a Nova Lei dos Domésticos é omissa em relação ao prazo mínimo necessário para a contratação por prazo determinado do mesmo trabalhador. Sendo assim, deverá ser utilizada também para os domésticos a previsão contida no art. 452 da CLT, que dispõe o prazo é de seis meses para os empregados não domésticos no caso de contrato por prazo indeterminado.

Com a publicação da LC n. 150/2015, tornou-se possível a contratação de empregado doméstico por meio de contrato por prazo determinado. Porém, essa possibilidade ficou limitada em duas hipóteses, quais sejam: a) contrato de experiência; e b) contrato temporário.

No caso de contrato de experiência o prazo máximo é de 90 (noventa) dias, sendo possível uma única prorrogação. Já no contrato temporário, para suprir a necessidade familiar de natureza transitória ou para substituir outro empregado doméstico que esteja com seu contrato de trabalho interrompido ou suspenso (prazo máximo de 2 (dois) anos).

O direito a 30 dias de férias após o período de 12 meses trabalhados já era garantido ao trabalhador doméstico, isto antes mesmo da EC n. 72/2013. A alteração se deu em virtude da possibilidade de o empregador doméstico dividir em até 2 períodos, sendo que pelo menos um deles deverá ter 14 dias corridos.

O empregado doméstico poderá converter 1/3 de suas férias em abono pecuniário, sendo este um direito potestativo do empregado: não poderá o empregador doméstico se recusar a comprar. A LC n.150/2015, assegura o empregado doméstico que reside na casa do patrão a permanecer na residência mesmo estando de férias, o que não é aconselhável, haja vista a finalidade das férias.

Além disso, tal direito oferece risco de prejuízo a saúde e descanso do próprio empregado, pois parece ser praticamente impossível o empregado doméstico no gozo de suas férias permanecer na casa do seu empregador e não realizar nenhuma atividade de labor.

No que tange à dispensa por justa causa, a LC n. 150/2015 afastou a aplicação dos artigos 482 e 483 da CLT no contrato de trabalho doméstico, prevendo em seu artigo 27 um rol taxativo de motivos para dispensa por justa causa e rescisão indireta, considerando justa causa nos seguintes casos:

- submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado;

- prática de ato de improbidade;
- incontinência de conduta ou mau procedimento;
- condenação criminal do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; desídia no desempenho das respectivas funções; embriaguez habitual ou em serviço;
- ato de indisciplina ou de insubordinação;
- abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 (trinta) dias corridos;
- ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas em serviço contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador doméstico ou sua família, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; prática constante de jogos de azar.

Outra inovação trazida pela LC 150/2015 é a indenização em casos de demissão sem justa causa, dando ao empregado doméstico o direito a multa de 40% sobre os depósitos do FGTS. Entretanto, para os empregados domésticos, a multa rescisória de 40% deverá ser recolhida todo mês, ao longo da vigência de contrato de trabalho, pelo empregador.

No que tange aos descontos salariais do empregado, a LC n.150/2015 manteve a mesma regra prevista na antiga lei dos domésticos, ou seja, não serão permitidos descontos por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene, moradia.

Todavia, no que diz respeito à moradia, a LC n.150/2015 possibilita o desconto quando o empregado doméstico residir em outra casa de propriedade do empregador, como por exemplo, em casa de fundos, desde que não more o empregado juntamente com o empregador, pois se o empregado morar na mesma casa do empregador, este não poderá descontar as despesas de moradia.

Cumprе ressaltar que a lei é enfática ao determinar que o fato de o empregador fornecer moradia, seja na própria residência ou residência anexa, não gera direito de posse ou de propriedade do imóvel. Portanto, terminado o contrato de trabalho, o empregado deverá deixar imediatamente a casa.

É preciso salientar que a LC 150/2015 revogou o artigo 3º da lei 8.009/90, impossibilitando a penhora por parte do empregado doméstico do imóvel do empregador para pagamento de débitos trabalhistas. Os descontos só serão possíveis em caso de adiantamento

salarial e inclusão do empregado em plano de assistência médico-hospitalar, odontológico e de previdência, porém este último deve ser acordado de forma escrita, não podendo a dedução ultrapassar o limite de 20% do salário.

4. A reforma trabalhista e as mudanças para o serviço doméstico

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, ao ser aprovada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo Presidente da República, promoveu importantes alterações em mais de cem artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) entram em vigor em 12 de novembro de 2017. Segundo a nova lei, tudo que não está previsto na Lei Complementar 150 (que regulamenta o trabalho doméstico) acorda às novas regras. Destarte, alguns pontos da Reforma Trabalhista, não impactam o emprego doméstico, pois estão previstos na lei da categoria.

Antes de tudo, porém, convém esclarecer que a escassez de publicações e a falta de doutrinas mais esclarecedoras sobre o assunto, devido à recente vigência da Reforma Trabalhista, o texto ora apresentado fundamenta-se na própria lei, poucos trabalhos acadêmicos, e em boletins informativos disponíveis em sites da internet, a exemplo do “<http://www.guiatrabalhista.com.br>” /.

Nos casos administrativos, a Reforma Trabalhista regulamenta a possibilidade de multa, no caso de ausência de registro na CTPS, sendo a multa regulamentada no artigo 47 da CLT, o que torna um risco ao empregador que deixa de proceder o registro do empregado doméstico, haja vista que, num eventual processo poderá ser condenado a pagar multa por não cumprimento dos requisitos para se existir vínculo empregatício.

Em se tratando da jornada de trabalho, a Reforma Trabalhista admite a sua ampliação das atuais 44 para 48 horas semanais. E se a jornada diária for de 12 horas, o descanso obrigatório pós-jornada deve ser de 36 horas. A LC 150/2015 (art. 10) admite que o empregador e empregado doméstico estabeleçam horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, desde que seja acordado (por escrito) entre as partes. Tal como na jornada diária de 08 (oito) horas, a remuneração mensal pactuada para esta jornada (12 × 36) abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver.

A reforma estabelece que possa ter a redução do intervalo de refeição para 30 minutos, e a diferença é paga como hora extra. Para domésticos, pode haver a redução, se for acordado

entre patrão e funcionário, sendo que, o empregado deve optar em sair meia hora antes ou entrar meia depois.

A nova lei estabelece que, em casos extremamente necessários, o trabalhador pode fazer mais horas extra do que o limite previsto, que são de no máximo duas horas por dia.

Este item torna possível que o empregado doméstico trabalhe mais do que duas horas adicionais em um determinado dia, caso o empregador, por motivo de força maior, necessite de seus serviços.

Com relação às férias, mesmo que a LC 150/2015 já estipulara a fragmentação em até dois períodos, a Reforma Trabalhista ampliou este para até 03 períodos, mantendo-se a regra de, no mínimo, quatorze dias para um dos períodos, enquanto os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos.

Impacto importante para resguardar os direitos do trabalho doméstico diz respeito à definição de benefícios que lhe são fornecidos pelo empregador. A Reforma Trabalhista extingue, para efeito de rescisão, a burocracia do “Salário in Natura”, também conhecido por salário utilidade, entendido como toda parcela, bem ou vantagem fornecida pelo empregador como gratificação pelo trabalho desenvolvido ou pelo cargo ocupado.

De acordo com a legislação, compõe o “Salário In Natura”, além do pagamento em dinheiro, os benefícios que a empresa ou no caso o empregador doméstico, por força do contrato ou por costume, forneça habitualmente ao empregado sem realizar nenhum tipo de desconto ou solicitar uma contrapartida financeira do trabalhador. Assim, para efeitos rescisórios considerar o benefício como salário para efeito de férias, 13º salário e aviso prévio, pelo fato do empregador ter o costume de não efetuar os descontos correspondentes. Muitos empregadores para evitar esta situação, davam um desconto simbólico sobre o benefício dado para não caracterizar salário.

Uma regulamentação com regras claras para empregados domésticos e empregadores refere-se aos danos patrimoniais (como quebra de bens), físicos (agressões) e morais (como ofensas). Neste caso, fica transparente a questão de que ambas as partes podem ser processados em caso de agressão ou ofensas um ao outro e condenados à reparação financeira para a parte lesada. A concretização da reforma também possibilitou a justa causa de dispensa daquele empregado que não preenche os requisitos necessários para exercer a função para a qual foi admitido.

Outra novidade efetivada pela reforma que impactará a classe do empregado doméstico refere-se à possibilidade de rescisão contratual de trabalho, que pode ser realizada

de forma mais simples e rápida com impetração de um acordo comum entre as partes do contrato, tendo redução das verbas rescisórias de multa de FGTS e tendo as demais verbas rescisórias mantidas na íntegra do valor. Disponibilizando ao empregado a possibilidade de receber até 80% do FGTS, caso abra mão do seguro desemprego.

O § 3º do artigo 790 da CLT sofreu alteração para fixar um critério monetário para a concessão do benefício de justiça gratuita, facultada sua concessão pelo juiz. Agora terão direito ao benefício trabalhadores que ganhem até 40% do teto máximo dos Benefícios da Previdência Social, ou seja, R\$ 2.212,52, no ano de 2017. Regulou, ainda, a questão da responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais, que será da parte que perder a ação trabalhista. Isso significa que o empregado doméstico, se for sucumbente quanto a um pedido que exija perícia, terá de pagar os custos periciais, ainda que tenha obtido direito a justiça gratuita.

Cabe ressaltar que, na prática, o trabalho doméstico, como acontece os países avançados, é uma função em extinção, em virtude da crise que acaba refletindo na renda do empregador. Tem-se que as várias funções domésticas desempenhadas na comunidade familiar são ilimitadas. O fato de o trabalho ser realizado externamente não desfigura a qualificação do doméstico, como se dá, por exemplo, com o jardineiro. Estas atividades podem ser interpretadas como prolongamentos da tarefa domésticas do lar.

O serviço doméstico com registro em carteira, no início contava com menos garantias, e com os direitos adquiridos pela nova reforma trabalhista foram gerados maiores encargos empregatícios ao empregador, com isso, dado espaço para a solidificação de outra modalidade de trabalho doméstico, a diarista.

A diarista não é empregada doméstica com registro em carteira, em razão da definição na Lei 5859/72. Apresenta-se como autônoma, não exercendo serviços contínuos, com isso não pode ser típica empregada, dado que o labor não se integra à dinâmica central de uma residência familiar, ou seja, atende a várias famílias durante a semana. Em relação ao custo, e outro fator que atinge o trabalho doméstico, são os encargos que para o serviço diarista não existe, 13º salário e demais obrigações legais.

No tocante aos danos que possivelmente possam surgir devidos o reflexo do mercado de trabalho favorecendo mais o serviço diarista, tem-se que os efeitos maléficos poderão ser experimentados pelos empregados domésticos no que se refere à redução dos salários e oferta de vagas de emprego.

Depois de passado mais de três anos que entrou em vigor a lei que garantiu todos os direitos aos trabalhadores domésticos, apenas 30% destes estão na formalidade, segundo fonte IBGE/2108. Desde outubro de 2015, quando passou a ser obrigatório o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), os servidores domésticos sem carteira assinada passaram de 4,2 milhões para 4,4 milhões, segundo fonte do IBGE/2018.

Código de campo alterado

O mercado de trabalho no País perdeu 497 mil vagas com carteira assinada no período de um ano; de 170 milhões de pessoas que poderiam estar na força de trabalho, apenas 104 milhões estão trabalhando ou procurando emprego segundo IBGE/2018.

Com a implantação da nova lei trabalhista coincidindo com uma fase de instabilidade econômica no país, gerando a insegurança financeira foi um dos reflexos que formaram barreiras impedindo que fossem formalizados novos contratos de serviços domésticos. O número de trabalhadores com carteira assinada caiu, com uma renda menor, os brasileiros também passaram a assumir mais as tarefas doméstica com objetivo de evitar maiores custos no orçamento doméstico.

Código de campo alterado

Hoje, as domésticas têm uma série de direitos garantidos, mas é caro manter um empregado formal, e com a crise, as pessoas tiveram de cortar gastos a somar também com o grande aumento do número de profissionais que vão à Justiça para cobrar seus direitos. A lei deu direitos trabalhistas a quem já trabalhava, mas os encargos quando se tornou obrigatório o recolhimento do FGTS e o pagamento de seguro-desemprego, pesaram na decisão de contratação formal, a partir deste momento o empregador faz a opção pela contratação avulsa de diarista. Apesar da legislação vigente, a informalidade continua alta no país.

5. Conclusão

Nesta incursão sobre o trabalho doméstico no Brasil, do ponto de vista da Justiça Laboral, constatamos que o mesmo esteve por séculos relegados à condição de subserviência herdada dos tempos coloniais que o caracterizavam como trabalho escravo.

Historicamente, há de se considerar que a condição de intimidade gerada entre o empregado e o empregador fez com que o trabalho doméstico fosse desprovido de direitos, agregando-se a isto, a falta de organização sindical da classe, fator que dilatou por mais tempo ainda a consolidação dos direitos dessa categoria.

A Constituição Federal de 1988, ao se afirmar nos princípios dos direitos humanos, parecia ser a solução para grupos sociais historicamente excluídos, principalmente no caso do trabalho doméstico, em que a maioria empregada é reconhecidamente de mulheres. Todavia, a

nossa Carta Constitucional, ao não estabelecer o mesmo tratamento aos domésticos, perpetuou a exclusão imposta pela CLT, quando da sua promulgação em 1943.

Fator de grande importância para a positivação da igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e demais trabalhadores urbanos e rurais adveio da aprovação da Proposta de Emenda nº 66 à Carta Magna de 1988, que deu nova redação ao art. 7º. Mesmo com diversos direitos assegurados, alguns continuaram pendentes de regulamentação, o que veio a ocorrer com a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.

Da leitura cuidadosa do texto da Lei 13.467 de 2017, que instituiu a Reforma Trabalhista, foi possível verificar algumas mudanças que, *a priori*, não terão impacto significativo para os empregados domésticos, seja por já terem sido regulamentadas anteriormente pela LC 150/2015, ou por não terem aplicação prática nesta relação contratual. Acreditamos, todavia, que aquelas alterações incidentes sobre o trabalho doméstico possam garantir e respeitar os direitos desta categoria dos trabalhadores, que só há bem pouco tempo veio a receber a proteção da lei.

6. Referências

ALBUQUERQUE, Wlamyra R.; FRAGA FILHO, Walter. **Uma História do Negro no Brasil**. Centro de Estudos Afro-Orientais/Fundação Cultural Palmares-MinC, 2006. Capítulo 1, p. 13-35.

BIAVASCHI, Magda. **O direito do trabalho no Brasil 1930-1942**. São Paulo: Edição LTr e Jutra, 2007.

BRASIL. Lei nº 5.859 de 11 de Dezembro de 1972. **Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 Dez. 1972. Disponível em: < <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/legislacao-1/leis-ordinarias/1980-a-1960#content> >. Acesso em: 23 ago. 2018.

_____. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. São Paulo: RT, 2004.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei de 1943: 9 de maio de 1943. São Paulo: LTr, 2003.

_____. **Código Civil, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

_____. Lei nº. 11.324, de 19 de julho de 2006. **Altera dispositivos das Leis nºs 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 jul. 2006. Disponível em

<<http://www4.planalto.gov.br/legislacao/legislacao-1/leis-ordinarias/2006#content>>. Acesso em: 24 ago. 2018.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 1ª de junho de 2015**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 27 ago. 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 10 ago. 2018.

CARDOSO JÚNIOR, José. **Empregada doméstica ou diarista? Eis a questão**. Artigo, 2008. Disponível em: <www.calvo.pro.br/media/.../empregada_domestica.pdf>. Acesso em 29 ago. 2018.

CARRION, V. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 29.ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CASAGRANDE, Cássio. Trabalho doméstico e discriminação. **Boletim CEDES** [on-line], Rio de Janeiro, setembro de 2008, pp. 21-26. Disponível em: <<http://www.cedes.iuperj.br>>. Acesso em: 17 ago. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Minidicionário da Língua Portuguesa**. 3 ed. revista e ampliada. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2014.

GOMES, Orlando. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual do direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2015.

SILVA, de Plácido e. Vocabulário Jurídico. 24. ed. atual. Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

Sites pesquisados

www.guiatrabalhista.com.br/

<https://veja.abril.com.br/.../reforma-trabalhista-afeta-parcialmente-emprego-domestico>.

<https://direito-domestico.jusbrasil.com.br/.../a-reforma-trabalhista-e-a-lei-das-domestic>.