



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

LARISSA SILVA DE OLIVEIRA

**A EVOLUÇÃO DO EMPREGADOR DOMÉSTICO NA FORMA
CONSTITUCIONAL**

**Assis/SP
2018**

LARISSA SILVA DE OLIVEIRA

**A EVOLUÇÃO DO EMPREGADOR DOMÉSTICO NA FORMA
CONSTITUCIONAL**

Monografia apresentada ao Departamento do curso de Direito do IMESA (Instituto Municipal de Ensino Superior), como requisito para a conclusão de curso, sob a Orientação específica do Prof. Luiz Antonio Ramalho Zanoti e Orientação Geral do Prof. Dr. Rubens Galdino da Silva.

Orientanda: Larissa Silva de Oliveira

Orientador: Prof. Ms. Luiz Antonio Ramalho Zanoti

**Assis/SP
2018**

FICHA CATALOGRÁFICA

O48e OLIVEIRA, Larissa Silva de
A evolução do empregado doméstico na forma
constitucional /
Larissa Silva de Oliveira. – Assis, 2018.

49p.

Trabalho de conclusão do curso (Direito). – Fundação
Educativa do Município de Assis-FEMA

Orientador: Ms. Luiz Antonio Ramalho Zanoti

1.Direito do Trabalho 2. Empregado Doméstico 3. Leis

CDD342.65183

A EVOLUÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO NA FORMA CONSTITUCIONAL

LARISSA SILVA DE OLIVEIRA

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Instituto Municipal de
Ensino Superior de Assis, como requisito do
Curso de Graduação, avaliado pela seguinte
comissão examinadora:

Orientador: _____
Prof. Ms. Luiz Antonio Ramalho Zanoti

Examinador: _____

Assis/SP
2018

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, que me conduziu e foi meu sustento desde o começo nesta caminhada, em segundo a minha mãe e irmã, que não mediram esforços ao me incentivar, com paciência, sabedoria e amor. Investindo na minha formação como pessoa, e ao suporte para a conclusão deste curso.

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer primeiramente a Deus pelo dom da vida, e por ter me proporcionado chegar até aqui.

Ao meu pai Cristóvão (em memória) que mesmo não estando presente entre nós, foi meu motivo de inspiração e perseverança para o término deste curso.

A minha mãe Nilva, que sempre esteve na torcida pelo meu sucesso e foi motivo de inspiração para este trabalho, devo a ela quem estou me tornando.

A minha irmã Luana, que sempre acreditou em mim, e me deu sustento quando sempre precisei.

Ao meu parceiro Rômulo pela paciência, e compreensão desde o começo do trabalho.

Aos meus colegas de sala.

Ao meu orientador, pela paciência e ensinamento.

E a faculdade por me proporcionar um conhecimento vasto na área jurídica.

RESUMO

Por muitos anos o empregador doméstico foi tido como uma classe não valorizada perante a sociedade e a Constituição Brasileira, era visto com maus olhares pois se tratavam de serviços escravos. A fundamental importância para que essa classe constitua-se direito foi que os empregados domésticos tivessem melhorias e valorização diante de possíveis mudanças. Com o decorrer dos anos, os empregados domésticos foram tomando cada vez mais adeptos diante de alguns fatos ocorridos, mais precisamente quando algumas leis foram criadas em seu favor. Verificou-se que, diante deste cenário após algumas mudanças ocorridas na Constituição Federal e leis criadas especificamente para essa classe que até então não era instituída na legislação brasileira, a classe dos empregados doméstico começou a ter valorização perante a sociedade. A partir desta observação, analisamos vários aspectos e a necessidade dessa classe em adquirir seu direitos tornou-se fundamental para melhoria do país. Com isso o presente trabalho mostra que através de conceitos e valores fundamentais para os seres humanos a classe dos empregados domésticos, foram tomando espaço com passar do tempo e hoje é assegurado por uma lei específica para dar seus direitos mínimos e se tornando trabalhadores assegurados, como os demais.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Empregado Doméstico; Leis.

ABSTRACT

For many years the employer was given as a class not valued in a society and a Brazilian Constitution, was seen with bad looks because they were slave services. The fundamental importance for this class to be right was that the domestic servants had improvements and appreciation in the face of possible changes. Over the years, domestic servants have become increasingly adept at some facts, more precisely when some laws were created in their favor. It was verified that, faced with this scenario after some changes occurred in the Federal Constitution and laws created specifically for this class that until then was not established in Brazilian law, the domestic employees class began to appreciate in society. From this observation, we analyze several aspects and the need of this class to acquire their rights has become fundamental for the improvement of the country. With this the present work shows that through fundamental concepts and values for human beings the class of domestic servants, were taking space with passing of time and today is assured by a specific law to give their minimum rights and becoming assured workers, as the others.

Keywords: Labor Law; Housekeeper; Laws.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO 1 – RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS DOMÉSTICA	13
1.1. HISTÓRIA DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL	13
1.2. CONCEITO DE EMPREGADO DOMÉSTICO	15
1.3. REQUISITOS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA DOMÉSTICA	16
1.3.1. Pessoa Física.....	16
1.3.2. Subordinação	17
1.3.3. Onerosidade	17
1.3.4. Pessoalidade	18
1.3.5. Não Eventualidade.....	18
1.4. ESPÉCIE DE EMPREGADO DOMÉSTICO	18
1.4.1. Motorista	19
1.4.2. Caseiro	19
1.4.3. Assessoria Particular.....	19
1.4.4. Enfermeiro.....	19
1.4.5. Vigia Residencial.....	20
1.5. VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS DOMÉSTICOS ESTRANGEIROS..	20
1.5.1. Alemanha	20
1.5.2. Itália.....	21
1.5.3. Portugal.....	21
1.5.4. Argentina.....	22
CAPÍTULO 2 – A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS	23
2.1. O CÓDIGO CIVIL DE 1916 E O DECRETO Nº 16.107 DE 1923 ...	23
2.2. LEI Nº 3.078 DE 1941	24
2.3. DECRETO-LEI 5.452 DE 1943.....	25
2.4. LEI Nº 5.859 DE 1972	25
2.5. CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988	27
2.6. DECRETO-LEI 11.324 DE 2006	28

2.7. CONVENÇÃO 189 DA OIT	28
2.8. PEC Nº 66 DE 2012 E EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013	29
CAPÍTULO 3 – LEI COMPLEMENTAR Nº 150 DE 2015	32
3.1. DURAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO	33
3.2. JORNADA DE 12 HORAS POR 36	34
3.3. TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL	35
3.4. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO	36
3.5. HORÁRIO NOTURNO E HORÁRIO MISTO	37
3.6. HORÁRIO EM VIAGEM	37
3.7. INTERVALOS INTRAJORNADA E INTERJORNADA	37
3.8. REGISTRO DE HORÁRIO DE TRABALHO E REPOUSO SEMANAL REMUNERADO	38
3.9. FÉRIAS	39
3.10. FGTS	39
3.11. BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO	40
3.12. VALE-TRANSPORTE	41
3.13. AVISO PRÉVIO	42
3.14. SEGURO-DESEMPREGO	42
3.15. JUSTA CAUSA E RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO	43
4. CONCLUSÃO	45
REFERÊNCIAS	46

1. INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, sempre buscou alcançar uma digna valorização a todas as classes dos direitos humanos, concretizando um aspecto social, pessoal e econômico para o trabalhador, sendo meio de garantia existencial para o sustento próprio e de toda a sua família.

Sancionada a Lei Complementar 150 de 2015, conhecida como a nova lei do trabalhador doméstico, veio para regulamentar os direitos já garantidos pela Emenda Constitucional 72/13, trazendo o conceito de trabalhador doméstico, esse por sua vez denominado como “aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal, de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, por mais de dois dias”. Ou seja, não é considerado empregado doméstico aquele cujo traz lucro ao seu empregador.

O presente trabalho vai abordar a problemática dos direitos regulamentados por esta lei, demonstrando um cenário informal e desvalorizado desta mão de obra nas relações jurídicas e sociais perante a legislação brasileira. Tendo como objetivo examinar a evolução desta classe desde a época da escravidão, até os dias atuais com seus direitos garantidos e suas inovações trazidas pela nova lei.

É de suma importância, destacar que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 trouxe mudanças para elevar os princípios e os direitos fundamentais Nas condições impostas, no entanto, não equiparou os empregados domésticos a demais classes de trabalhadores, rurais e urbanos, ou seja, deixou evidente para uma sociedade brasileira cuja a discriminação jurídica é perfeitamente visível.

Busca-se nos estudos abordar desde seu fundamento histórico aos dias de atuais, demonstrando sua evolução e discutindo o tratamento diferencial dessa classe em relação aos demais empregadores e tornando evidente a desigualdade social do mesmo.

Pretende-se abranger os conhecimentos entre a realidade e a teoria, pois o Brasil sofre com cenário atual da discriminação e desvalorização da mão de obra, a intenção é de demonstra que não apenas vamos fazer uma análise Jurídica e Legislativa desta categoria, mas também levar ao leitor uma compreensão vasta aos reais motivos pela

qual esta classe foi por tantos anos diferenciada negativamente por grande parte da sociedade legislativa brasileira.

CAPÍTULO 1 – RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS DOMÉSTICA

Neste capítulo serão abordados os requisitos da relação doméstica, de acordo com a legislação constitucional, seus conceitos para doutrinadores com a jurisprudência nacional, sendo assim, demonstraremos os aspectos relevantes sobre a evolução do assunto em estudo, cumprindo os requisitos da continuidade. Serão analisados, a história e origem do vínculo empregatício, visando identificar a conceituação em outros países, para demonstrar o estágio de evolução jurídica trabalhista que esta categoria se encontra, diante do Brasil. Também serão demonstrados diferentes espécies de empregado doméstico, rompendo o senso comum de que doméstica é aquela figura em favor da limpeza e conservação dos lares (ALBUQUERQUE, 2012).

1.1. HISTÓRIA DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL

O trabalho doméstico foi surgindo desde a época da colonização no Brasil, quando negros vindo da África vieram para servir de escravos, que também foram usados para fazer tarefas domésticas, atividades rurais e urbanas, artesanatos, agricultura, pecuária, recebendo em troca apenas uma cama e poucas horas de descanso, tarefas estas que eram feitas notadamente por também mulheres que eram utilizadas como criadas, em grandes casarões de seus engenhos (CASSAR, 2015).

Não há época definida para o início da atividade doméstica no Brasil, pois derivada do período da escravidão, aos poucos essa classe perante a sociedade foi ganhando respaldos, através de normas que começaram a reger essa atividade. Ainda assim, atualmente não possuem os mesmos direitos que os demais empregados, porém, aos poucos estão conquistando e ganhando espaço no âmbito trabalhista (MARTINS, 2009).

Sendo desvalorizado desde a sua origem como os escravos recém libertos, o emprego doméstico assim permaneceu, sendo um trabalho considerado desonroso e assim, não exercido por pessoa branca. Não havia nenhuma valorização da pessoa humana, não existindo qualquer garantia constitucionais, considerado um trabalho forçado e sem

qualquer perspectiva de melhor condição de vida para aqueles que exerciam essa função tão desumana (ALBUQUERQUE, 2012).

As mulheres escravas eram indispensáveis para a família de seus senhores, elas se limitavam ao trabalho doméstico exercendo atribuições pessoais e sociais, por tanto totalmente sujeitas a seus " patrões", que as obrigavam a suportar exploração que lhes fossem atribuídas, inclusive serem objeto sexuais de seu senhor e filhos. Mulheres guerreiras que eram impedidas de serem mães, porém sofridas, pobres, maltratadas, humilhadas por uma sociedade escravocrata e patriarcal (FERREIRA, 2012).

Por tanto em 1888, a Lei Aurea foi sancionada, com a finalidade de extinguir a exploração da mão-de-obra escrava no Brasil, eles passaram a ter seus direitos e deveres como cidadãos comuns, tendo garantia de direito a remuneração pelo seu trabalho prestado e sendo denominados aqueles que trabalhavam em casas de família como empregados domésticos (LIMA, 2015).

Houve repercussão para os homens e mulheres, de certa forma a escravidão tinha sido acabada, e dando esperanças para aquele povo que sofreu por tantos anos, porém, houve suas desvantagens e causou uma grande miséria, por eles serem tratados como escravos, não tinham moradia e tão pouco terras para seu cultivo e sobrevivência, sendo assim, muitas dessas decidiram permanecer nas suas atividades para em troca, receber alimentação e local para repousar (CASSAR, 2015).

Com o fim da escravidão, após alguns anos, empregadores que tinham terras de cultivo nas cidades eram interessados por moças jovens, solteiras, filhas de pequenos agricultores, pobres e analfabetas, que viviam no interior dos Estados, pois, eram pessoas desqualificadas completamente para o mercado de trabalho, ou seja, sem capacidade para atividade como indústria e comércio, por esse motivo, e para sua subsistência, trabalhavam em casas de família, em troca dos serviços prestados, recebiam, roupas, alimentação, moradia, e pequenos valores para ajudar na renda da família que na verdade era pouco, em vista dos dependentes de seus pais (LIMA, 2015).

Contudo pelo fato de ter mudado a relação que era predominada pela escravidão a Lei Aurea foi considerada o marco inicial da história do direito do trabalho no Brasil, fazendo com que cada indivíduo tivesse direitos e garantias por seus serviços prestados (PESCHANSKI, 2013).

1.2. CONCEITO DE EMPREGADO DOMÉSTICO

Vindo do latim “domesticus” a palavra “doméstico” se compreende por casa da família, o lar que vivem, a parte interna e externa de suas habitações, num sentido amplo de sua compreensão (MARTINS, 2009, p. 6).

Não sendo redigido pela CLT, o empregado doméstico se aplica a um regime jurídico específico que traz, tal definição como “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana”, delineando assim a sua prestação como natureza do doméstico, entretanto, não fixando um critério objetivo para ser mais precisa, motivando algumas controversas a respeito da classe abordada (MARTINS, 2015).

Havendo sempre a necessidade da ausência de fins econômicos, uma vez que na residência for desenvolvida qualquer atividade econômica e revertendo os lucros para o empregador, este não é considerado doméstico e sim, comum, com todos seus direitos assegurados pela CLT. Lembrando sempre em preencher todos os requisitos legais, pouco importando sua função que venha a ser assinada na carteira de trabalho (PERROTTI, 2013).

Há doutrinadores que se posicionam que tais expressões “trabalhador domiciliar” e “empregado doméstico” são divergentes no conceito de que trabalhador domiciliar é aquele que presta serviços a fins lucrativos ao patrão, ou seja, sua atividade é essencial para causar lucros para tais, já empregado doméstico mantém em favor do outro, subordinado a dependência sem fins lucrativos. Sendo assim apenas o empregador doméstico é caracterizado como doméstico, uma vez que não há permissão de existir lucro ao patrão (LIMA, 2015).

Por sua vez são considerados trabalhadores domésticos não apenas aqueles que prestam serviços do lar e sim: cozinheiros, governanta, babá, lavadeira, vigia, piloto particular de avião, motorista particulares, jardineiro entre outras, sendo assim, todos aqueles que prestam serviços diários, várias vezes por semana e que sua atividade não possua finalidade lucrativa. Sendo especificada no contrato de trabalho, a jornada dos empregados domésticos é aconselhável que seja adotado documento consignando o horário a ser praticado, para que não haja conflito entre empregado e empregador (MOSCA, 2016).

1.3. REQUISITOS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA DOMÉSTICA

Por sua vez são considerados trabalhadores domésticos não apenas aqueles que prestam serviços do lar e sim: cozinheiros (a), governanta, babá, lavadeira, vigia, piloto particular de avião, motorista partículas, jardineiro entre outras, sendo assim, todos aqueles que prestam serviços diários, várias vezes por semana e que sua atividade não possua finalidade lucrativa. Sendo especificada no contrato de trabalho, a jornada dos empregados domésticos é aconselhável que seja adotado documento consignando o horário a ser praticado, para que não haja conflito entre empregado e empregador (LEITE et al, 2015).

1.3.1. Pessoa Física

Se caracteriza a relação de emprego e sua existência quando é necessário que haja um polo entre pessoa física e empregador, se houver existência de prestação de serviços por pessoa jurídica, não serão asseguradas as normas destinadas aos empregados domésticos e sim a outro polo da relação (empregador) podendo ser por pessoa física ou jurídica que impede o conhecimento de uma relação de emprego. (ALBUQUERQUE, 2012).

É comum que haja situações de fraude, quando há a tentativa de burla esse requisito, os empregadores tendo a intenção de não pagar as verbas que estão previstas na legislação trabalhista, tentam “contratar” esses empregados como pessoa jurídica, por esse motivo o princípio da primazia da realidade descontrói tais situações por meio judicial, para que de fato a relação de emprego seja reconhecida. (CASSAR, 2015).

Não podemos esquecer de destacar com relevância o exposto no art. 3º, CLT – “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (MOSCA, 2016).

1.3.2. Subordinação

Traz a ideia que os empregados sejam submetidos a ordens de terceira pessoa, havendo uma relação de dependência laboral, fazendo com que tenham a direção, coordenação e fiscalização por meio do empregador. Sendo assim os serviços prestado não podem ser de forma autônoma, sem que haja direção do empregador as atividades desenvolvidas, sem controle de horário, etc (GARCIA,2016).

Podendo ser dividida em técnica, ou seja, o conhecimento técnico vem do empregador; pois, o empregado depende do empregador economicamente para sua sobrevivência; subordinação jurídica está por sua vez conceituada por contrato de trabalho, adotada pela legislação que se valida a relação de emprego no direito do trabalho, tendo seus respaldos jurídicos cobertos, sendo legal, previsto no art. 6º, parágrafo único, CLT. “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (CASSAR, 2015).

1.3.3. Onerosidade

Para que se caracterize a relação de emprego, o empregado deverá trabalhar em favor de outrem, e este trabalho será compensado com um salário, sendo uma relação meramente econômica, ou seja, o empregado dispõe de seu dia em serviço do empregador para que haja contraprestação dos serviços prestados. É previsto pela legislação várias formas de contraprestação, tais como: pagamento em dinheiro, utilidades, parcelas fixas ou variáveis, etc. (FERREIRA, 2012).

A onerosidade tem a ver com o fundo econômico, sendo a retribuição em dinheiro ou mista, que é todos de conteúdo econômico, por exemplo: dinheiro, vales-alimentação, transporte, auxílios, etc. (LIMA, 2015).

1.3.4. Pessoaalidade

Quando se trata de empregado doméstico o requisito da pessoaalidade se torna ainda mais evidente pois ele deve ser sempre pessoa física, e por isso deve prestar os serviços pessoalmente, havendo situações extremamente excepcionais quando há a necessidade de substituição de mão de obra tendo em vista que haja o consentimento do empregador de forma expressa ou tácita, não havendo a maior possibilidade de ser praticado por pessoa jurídica (LEITE et al., 2015).

Esse requisito por sua vez, não está limitado ao empregado doméstico trabalhar em apenas um local, exceto quando as regras trabalhistas impostas sejam obedecidas e que haja tempo para tanto, pois, quando há mais de um emprego por consequência terá vários empregadores (MOSCA, 2016).

1.3.5. Não Eventualidade

O eventual é esporádico, momentâneo, é aquilo que não é permanente, já uma relação de emprego devemos ter a habitualidade desse vínculo que liga empregado ao empregador sendo caracterizado empregado, quando o trabalho não é eventual para o empregador, sendo o mesmo de habitualidade, não se confunde com continuidade, pois, o trabalho que é executado em dois dias da semana não é eventual e sim usual (ALBUQUERQUE, 2012).

1.4. ESPÉCIE DE EMPREGADO DOMÉSTICO

Além da figura da empregada doméstica (aquela que elabora em favor da manutenção dos lares dos empregadores) existem outras formas de trabalhadores domésticos, desde que sejam preenchidos os requisitos estudados. Nem todo profissional que exerce atividade doméstica é considerado empregado doméstico, diante disso, a seguir será demonstrado os conceitos e aspectos pertinentes em suas funções residenciais (MOSCA, 2016).

1.4.1. Motorista

O motorista que seja particular se configura nas relações empregatícias domésticas quando este presta serviços a casa e família dos empregadores, ou seja, tendem a função de levar ao trabalho, conduzi-los a fazer compras, eventos, transportar crianças para escola etc. Sua remuneração deve ser feita pela pessoa física do empregador, nunca pela pessoa jurídica, caso contrário não há o que se falar em relação de trabalho doméstico, respeitando sempre os requisitos para que haja sua garantia como empregado doméstico (LIMA, 2009).

1.4.2. Caseiro

Esta espécie por sua vez é responsável pela criação de animais, hortaliças, cultivo de plantas, para o consumo de seus empregadores e si próprio, tendo a função empregatícia em manter a manutenção do terreno e residência dos patrões, havendo a necessidade de sua moradia no local (LIMA,2015).

1.4.3. Assessoria Particular

Vem sendo utilizada por celebridades entre várias funções; *personal stylist*, *personal shopper*, *personal trainer* entre outros, por sua vez são admitidos para que haja prestação de serviços, se for configurado vínculo, serão empregados domésticos e terão seus direitos assegurados, desde que preencham os requisitos para sua classificação (MARTINS, 2015).

1.4.4. Enfermeiro

É inevitável que em um certo momento de nossas vidas, haja a necessidade de cuidados particulares de um profissional da saúde, este por sua vez, considerados cuidadores preenche os requisitos em estudo e faz com que sejam pessoa física prestadora de

serviços sem fins lucrativos para seus empregadores, mesmo que a atividade desenvolvida seja bastante especializada, ainda assim no Brasil é possível sua classificação como empregado doméstico (PESCHANSKI, 2013).

1.4.5. Vigia Residencial

São responsáveis pela segurança patrimonial da residência de determinado empregador, pessoa física que não tem vínculo de lucros para seus patrões, divergentes á vigia de rua, que é como se houvesse um contrato de prestação de serviços, que são compostos por grupos de vigilantes agrupado por terceiro, para que haja a segurança das ruas e bairros do brasil a fora, por isso não há o que se considerar empregados domésticos no máximo um vínculo celetista com grupo de moradores e não particular para cada residência (MACENO, 2013).

1.5. VINCULOS EMPREGATÍCIOS DOMÉSTICOS ESTRANGEIROS

O conceito de empregador/emprego doméstico em diversas nações é destacado com o intuito de analisar alguns aspectos especiais da legislação estrangeira, mas sem exaurir o estudo neste país. É importante demonstrar como é a relação empregatícia domestica em outros países, podendo aferir essa comparação de como cada ordenamento demanda sua forma de direitos a essa classe, fazendo um patamar ao que o brasil se encontra, a Europa por exemplo é importante destacar nessa análise, pois é considerado um dos mais avançados nesse assunto e também os estados Sul-Americanos, que tem um dos ordenamentos mais realista com o Brasil (BARROS, 2012).

1.5.1. Alemanha

Para os alemães a empregada doméstica é comparada a obra do dia, sendo semelhante a diaristas aqui no Brasil, o trabalho executado por essa classe é em comunidade familiar ou casa alheia, prestando serviços alternada ou continuamente em horários integral ou

parcial. Por ter uma mão de obra valorizada o serviço do empregado doméstico é comparado como qualquer outra profissão (médico, dentista, professor) sendo assim, não é um serviço maçante como aqui no Brasil, os empregados domésticos são pagos por horas e o preço do seu serviço é de acordo com sua escolha, chegando em média 14 euros por hora (MARTIN,2015).

Haja vista que na Alemanha há uma avançada legislação trabalhista doméstica, onde a maioria presta esse tipo de serviço, pois é uma classe de extrema importância e falta pessoas para o mercado de trabalho, alguns fatores se iguala ao do Brasil, como a delimitação da duração do trabalho, proteção a maternidade, férias e rescisão do contrato (MOSCA, 2016).

1.5.2. Itália

Como no Brasil é importante ressaltar que faz parte de uma classe que tem a finalidade de ser não lucrativa, fazendo com que o empregado doméstico italiano tenham uma subordinação impar para com seu empregador. No que diz respeito aos seus direitos o empregado doméstico italiano desde 1958 vem sendo redigidos pela lei nº339 do referido ano, laborando uma carga horária de quatro horas diárias para o mesmo tomador, conquistando seus repousos noturnos e trabalhando no mínimo oito horas, garantindo-lhes férias de 15 a 20 dias, sendo variado conforme os serviços prestados, portanto havendo repouso semanal de 24 horas (MOSCA, 2016).

1.5.3. Portugal

O empregador doméstico em Portugal é feito através de um contrato, esse contrato é estabelecido para definir as condições impostas para cada empregado, evitando mal entendidos aos seus patrões, tendo a função de demonstrar a relação laboral a terceiros. Suas tarefas estão inclusas desde a confecção de refeições, tratamento de animais domésticos, execução de serviços de jardinagem, costura, vigilância e assistência a crianças e outras atividades consagradas pelo uso e costumes (BARROS, 2012).

O período experimental funciona da seguinte maneira, os primeiros 90 dias de trabalho tanto o empregador como o empregado doméstico, podem se dar por terminado o contrato se ambos não estiverem satisfeitos, sem ter que haver a necessidade de aviso prévio ou indenização. Sendo o trabalhador interno o empregador tem que estabelecer pelo menos 24 horas para o abandono da casa, havendo uma duração de trabalho por semana não pode ser superior a 44 horas, deverá ser estabelecida o número de horas por dia e os respectivos horários, para que as horas extras não se excedam ao combinado (LIMA, 2009).

1.5.4. Argentina

Não decorrente de atividade lucrativa direta, assim como no Brasil o empregado doméstico é considerado na Argentina aquele que desenvolve serviços particulares nas casas ou no âmbito da vida familiar, sendo vedado a composição do conceito de empregado doméstico, quando aquela pessoa física que trabalha para pessoa jurídica, exerça funções particulares, um exemplo disso são os motoristas cuja finalidade é dirigir os carros particulares da família, sendo assim não é considerado empregado doméstico. Aos menores de 16 anos é proibido o diploma de empregado doméstico, mas partir dessa idade é aprovado desde que haja apresentação de certificado de aptidão física do trabalhador e de seus representantes legais, tratando-se de atestado médico que comprove sua capacidade. A jornada doméstica para essa faixa etária de idade de 16 e 17 anos não pode ser maior que 6 horas diárias ou que exceda 36 horas semanais. Sendo proibida a contratação desses adolescente caso não tenha terminado os estudos obrigatórios, exceto quando o tomador se comprometa a obrigar o menor a terminar os estudos (SOUZA JUNIOR, 2015, p. 67).

É de suma importância destacarmos que a classe dos trabalhadores no Brasil, ao compararmos o desenvolvimento e a valoração em relação aos outros países, temos ficado a baixo, pois, países que sofrem com a economia mais do que nos, estão afrente, valorizando o trabalhador e sempre evoluindo, para que mais famílias consigam um trabalho digno para o sustento (LIMA, 2009).

CAPÍTULO 2 – A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS

Demonstraremos de forma breve e clara a evolução legislativa das relações aos empregados domésticos, como foi exposto diante do trabalho em estudo os empregados domésticos eram escravos que trabalhavam nas lavouras, e alguns eram designados aos trabalhos nas casas de seus engenhos. Presume-se que essa categoria por décadas não recebeu proteção jurídica e foi excluída de qualquer cidadania trabalhista, previdenciária e institucional (MOSCA, 2016).

A consolidação das leis dos trabalhadores (CLT) foi marcada devido à exclusão dos empregados domésticos no âmbito de sua legislação protetiva, sendo assim, permaneceu por um longo período sem adquirir sequer um salário mínimo e reconhecimento previdenciário de seu tempo de serviço, essa exclusão jurídica da categoria foi longa, perdurou por mais de 40 anos (DELGADO, 2015, p. 404).

2.1. O CÓDIGO CIVIL DE 1916 E O DECRETO Nº 16.107 DE 1923

Como já foi exposto, o trabalho doméstico nunca teve reconhecimento algum perante o legislativo, diante desse tamanho desrespeito aos direitos humanos mínimo de cada trabalhador, foi aplicado pela primeira vez em 1916 pelo Código Civil a regulamentação das relações trabalhistas domésticas, onde foi sacramentado diversos contratos trabalhista, até que surgisse normas específicas para proteção dessa classe (MARTINS, 2012, p. 03).

Em seguida a implantação dos serviços domésticos veio em 30 de julho de 1923 com o decreto 16.107 no âmbito do Distrito Federal, como forma de regulamentar e atender os interesses e necessidades dos trabalhadores domésticos tratando de atender seus direitos e deveres do locatário e locador (BARROS, 2012).

Apesar da Constituição Federal nunca versar dos domésticos, é importante frisar que a constituição de 1934 acarretou alguns direitos normatizados, como a liberdade sindical, salário mínimo, a isonomia salarial, jornada de 8 horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, Férias anuais remuneradas e repouso semanal, em seguida foi

concretizado esses direitos a Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja nossa CLT. (MOSCA, 2016).

2.2. LEI Nº 3.078 DE 1941

Em 27 de fevereiro de 1941, com o decreto nº 3.078 surgiu a primeira norma de âmbito nacional, com o desígnio de regulamentar o trabalho doméstico no Brasil, seu artigo 1º determina que “são considerados empregados domésticos todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas”.

Para os empregados domésticos que ficassem constante seis meses em seus serviços, e existisse rescisão do contrato de trabalho, havia a garantia de um aviso prévio de oito dias. Haveria a rescisão do contrato pelo doméstico, caso fossem atentados a sua honra ou integridade física, ou até mesmo nos casos em que o empregador deixasse de oferecer higiene, alimentação e habitação apropriada para empregado, nesses casos além do empregado poder pedir demissão, ele recebia uma indenização que era equivalente há oito dias e sua rescisão contratual era por culpa do empregador (CASSAR, 2015).

Para todos os empregados domésticos tornou-se obrigatória a Carteira de Trabalho de Previdência Social (CTPS) como sendo relações instituídas para eles, esse documento era arranjado pela autoridade policial, havia vários requisitos para expedição desse documento, como a apresentação de documento de identidade, atestado de boa conduta que era emitido por autoridade policial, atestado de vacina e saúde, fornecido por autoridade federal, estadual ou municipal, na falta deles poderia ser fornecido por qualquer médico. O atestado de boa conduta e o atestado de vacina, necessitariam ser renovados de dois em dois anos, sob pena da CTPS ser caducada. A vigência da Lei nº 3.078 era de fácil captação e não prescindiam de regulamentação, porém foi muito discutida, pois seus art. 15 dizia que sua regulamentação deveria ser no prazo de noventa dias, o que não ocorreu, mas, com o passar do tempo sua aplicação foi abonada (COELHO JUNIOR, 2016, p. 304).

Em seguida, no dia 1º de maio de 1943, veio a vigor a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), responsável por aplicar as normas que regulam as relações individuais e coletivas

do trabalho. Esta lei, vigente e aplicada até hoje não estabeleceu nada sobre a classe dos trabalhadores domésticos, porém, é uma grande conquista para assegurar os direitos dos demais trabalhadores do Brasil (MOSCA, 2016).

2.3. DECRETO-LEI 5.452 DE 1943.

Vigente até hoje na legislação brasileira, a CLT foi aprovada pelo Decreto da Lei nº 5.452 em maio de 1943, considerada como a inovação para proteção jurídica e social dos empregados urbanos. Entretanto a CLT ao abolir a proteção aos empregados domésticos, fez com que ficasse evidente o desconhecimento dessa classe, suprimindo sua proteção legislativa e mostrando que é frágil aos olhos da sociedade, mas uma vez, voltamos aos vestígios da escravidão e a gozação de uma sociedade preconceituosa e desigual (MACENO, 2013).

Apesar da CLT ser o marco importante do Direito do Trabalho, separou o empregado doméstico do seu campo de assistência, como expõe seu art. 7º:

Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não- econômica a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas

A Consolidação das Leis do Trabalho foi o primeiro ampliador legal a desvalorizar o trabalhador doméstico em relação a outras categorias profissionais, sendo assim, as relações domésticas permanecerem dirigidas pelo Decreto-Lei nº 3.078/1942. Mas em 1972 a lei específica foi criada e o problema solucionado, pois surgiu a lei nº 5.859 que descreveu sobre o empregado doméstico, apresentando conceitos e previsões de suas relações (MOSCA, 2016).

2.4. LEI Nº 5.859 DE 1972

A Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972 foi a que deu origem ao ponto inicial para a importância das relações dos empregados domésticos, trazendo um amplo avanço a essa

classe que até então era ignorada pelo sistema legislativo, classificada como a primeira norma do ordenamento jurídico a tratar sobre a matéria trabalhista doméstica. Depois de seu aparecimento surgiram outras normas legislativas que trataram do assunto em estudo, como por exemplo: a Constituição Federal de 1988, a PEC nº 66, de 2012 (que veio como resposta a Convenção 189 da OIT e aos anseios da população), a Emenda Constitucional 72/2013, e por fim a recente e atual Lei Complementar 150 de 2015, normas essas que serão estudadas adiante (PESCHANSKI, 2013).

Alguns direitos foram sacramentados devido a Lei nº 5.859/72, como por exemplo, benefícios e serviços da previdência social, férias anuais com o adicional de um terço, etc. Esta lei trazia a definição da relação do empregado doméstico como exposto em seu art. 1º “o empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e finalidade não lucrativa a pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei”. Diante disso, ele trouxe duas características para a relação do empregado doméstico, quais são: a prestação de serviços de natureza contínua, e que os serviços fossem prestados a pessoa ou família com a finalidade não lucrativa, fazendo com que profissionais que não tinham regulamentação, puderam adentrar nesses direitos adquiridos, tais como: faxineira, motorista, jardineiro, cuidador enfermo/idoso/criança, uma ampla gama de profissionais (GARCIA, 2016).

Vale salientar que o empregado doméstico para sua contratação ser efetivada, deveria apresentar ao seu empregador sua CTPS, e caso fosse exigido era de suma importância demonstrar seu atestado de boa conduta e seu atestado de saúde, o empregador por sua vez, era proibido de efetuar descontos no salário, para gastos de vestimenta, alimentação, higiene e moradia de seu empregado, exceto quando a moradia de seu empregado fosse em local diverso do seu serviço, tudo isso em comum acordo entre as partes (LIMA, 2009).

A Lei 5.859/72 regulou empregador doméstico de uma forma simples, mas conquistou bastantes vantagens para essa classe que nunca teve nenhum direito sequer, como férias anuais, carteira de trabalho, benefícios e serviços da Previdência Social, foi considerado um grande progresso a essa classe dos domésticos que sempre foi visto perante a sociedade como uma classe inferior às outras por ter um histórico avassalador (BARROS, 2012).

O Trabalhador doméstico só passou a ter um reconhecimento verdadeiro a partir da Constituição Federal de 1988, pois a lei 5.859/1972 apesar de ter sido significativamente inovadora, possuía uma proteção bastante limitada para sua época (LIMA, 2009).

2.5. CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A Constituição Federal de 1988 chegou e apresentou uma grande vitória na vida política e social do país, pois os direitos e valores da pessoa humana foram referenciados a partir dela, mas demonstrou uma falta de igualdade jurídica em relação à proteção destinada aos empregados domésticos, houve uma divergência entre eles e os demais trabalhadores urbanos e Rurais (ALBUQUERQUE, 2012).

Para consolidar importantes avanços na ampliação dos direitos das mulheres, e das relações dos gêneros mais igualitários, fazendo com que ampliasse também os direitos do trabalhador doméstico, concedendo garantias, a Constituição Federal de 1988 adentrou em vigor e os empregados domésticos adquiriram todos os direitos já impostos na lei 5.859/72 (MOSCA, 2016).

O empregado doméstico teve alguns de seus direitos negados, por exemplo, a garantia a empregada doméstica gestante e o direito à prestação previdenciária por acidente, tornando-se um grande desrespeito a esta classe, pois, de certa forma não é justo que a mulher gestante, pelo único fato de estar grávida, ou sofrera algum tipo de acidente no trabalho ou tivesse alguma doença profissional, o mesmo não teria sua garantia beneficiada pela Previdência Social, ambos era prejudicados pela própria Constituição Federal a mesma que garante a proteção da dignidade da pessoa humana e a isonomia, vale lembrar que essa garantia foi deferido apenas em 2006 quase 20 anos depois, pela lei nº 11.324 (LIMA 2009).

A Constituição Cidadã como era chamada, estabeleceu a proteção ao trabalho, para época, foi considerado uma vitória entre a classe dos trabalhadores domésticos, porém não era unânime, havia muitas críticas em relação ao texto constitucional, alegando que não poderiam privilegiar as categorias particulares, pois isso era a função de lei ordinária, dessa forma a Constituição Federal pode parecer que veio para prejudicar os trabalhadores domésticos, mas para a época sua promulgação foi considerada um marco

vitorioso para essa classe, para a proteção dessa categoria, dando um passo a mais para a luta dos trabalhadores domésticos (MOSCA, 2016).

2.6. DECRETO-LEI 11.324 DE 2006

Em 19 de julho de 2006 foi decretado a lei 11.324 que veio com a finalidade de corrigir a injustiça que a Constituição Federal de 1988 impôs sobre a classe dos trabalhadores domésticos, pois depois de sofrer muita pressão enfim essa lei apresentou seu primeiro avanço. A categoria alcançou o direito ao descanso semanal, remunerado aos domingos e feriados, pagamento em dobro do trabalho em feriados civis e religiosos, 30 dias corridos de férias, garantia de emprego à gestante, desde que confirmada a gravidez até cinco meses após o parto, além de ter sido proibido, por parte do empregador o desconto no salário do empregado, por fornecimento de alimentação e higiene vestuário e moradia (LEITE et al, 2015).

Vindo para abranger essa classe que até então era ignorada, outra forma de assegurar a igualdade dos direitos dos trabalhadores, e dos direitos aos demais trabalhadores rurais e urbanos, em 21 de dezembro de 2009, com o decreto 1.037 surgiu o Programa Nacional de Direitos Humanos (PERROTTI, 2013).

Por mais que vários direitos fossem impostos para a classe dos trabalhadores domésticos, uma delas eram as horas extras, mesmo previsto em lei, não possuía efetividade, ou seja, foi colocado em segundo plano pela legislação brasileira, e seus direitos assegurados pelo FGTS que ao menos estavam alancado na lei, foram deixados de lado, afetando cerca de 26 milhões de pessoas, 73% da população (PESCHANSKI,2013).

2.7. CONVENÇÃO 189 DA OIT

Surgindo com objetivo de fazer com que a classe dos empregados domésticos fossem reconhecida mundialmente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) no ano de 2011 aprovou a convenção 189 e a recomendação 201, mostrando que os trabalhadores merecem ser reconhecidos como profissionais de respeito, dignidade, comparando a

condição dos domésticos aos demais Trabalhadores. Na convenção, foi abordado os temas sobre, Direitos Humanos, direitos fundamentais trabalhistas, trabalho infantil doméstico, assédio, violência no local de trabalho, condições de emprego, não menos favorável do que aqueles já garantido para a proteção aos trabalhadores domésticos emigrantes, proteção contra o abuso trabalhista, jornada de trabalho, proteção social, medidas de saúde, segurança no trabalho etc. (MOSCA, 2016).

Embora o Brasil não ter ratificado a convenção nº 189 e a recomendação 201 da OIT, grande parte do elemento jurídico é compatível com esse documento, mesmo não reconhecido, é importante destacar que a classe dos trabalhadores domésticos são acolhidos pela legislação internacional, o que de certa forma influenciou na formulação da Emenda Constitucional 72/2003, muitas modificações ocorridas na área trabalhista domésticas ocorreram por motivo da pressão internacional (GARCIA, 2016, p. 257).

A relação do empregado doméstico tem um tratamento diferenciado comparado a outros ordenamentos jurídicos, pois sua atividade exercida no âmbito residencial, é inviolável, segundo artigo 5º, XI da Constituição Federal, sendo assim, a convenção nº 189 de 2011 da OIT consagrou que todos os estados-membros adotassem medidas para igualar os direitos trabalhistas domésticos e os não domésticos. (CAIRO JUNIOR, 2016, p. 304).

A confirmação do tratado, trouxe grande inovação para essa categoria que é vítima por tanto tempo de discriminação e invisível na área legislativa, mesmo apresentando grandes desafios a luta continuou e a desigualdade das classes dos trabalhadores diminuiu parcialmente (GARCIA, 2016, p.257).

2.8. PEC Nº 66 DE 2012 E EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013

No meio de muita pressão internacional a legislação brasileira apresentou uma alteração em sua legislação, fazendo com que os trabalhadores domésticos passassem a usufruir de um norma ainda mais protetiva, denominada de PEC (Projeto de Emenda à Constituição) nº 66 de 2012 mais conhecida como “PEC das domésticas”. Ela foi efetivada no artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, por aprovação do Senado Federal tornando-se a Emenda Constitucional nº 72 de 2013 (MOSCA, 2016).

Sendo denominada como uma das principais conquistas, trazendo com sigilo a regulamentação da jornada de trabalho, pois até então precisava de dois acordos patrões e empregados, já com a Emenda Constitucional 72/ 2013 o direito a limitação da jornada se tornou imediata, trazendo a seguinte alteração:

EMENDA CONSTITUCIONAL 72 de 2013.

O artigo 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação. " São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social"

O parágrafo único assegura a categoria dos trabalhadores e os direitos estão previstos nos incisos. IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII. Atendendo as condições que é estabelecido em lei, observamos a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias principais e acessórias, que são decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades que estão previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, além do mais a sua integração a previdência social.

Assim, os novos direitos incluídos foram:

- I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - fundo de garantia do tempo de serviço;
- IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
- VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
- XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIV – aposentadoria;
XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

É notável que a categoria dos trabalhadores domésticos só teve uma significativa alteração jurídica, após a aprovação da Emenda à Constituição nº 66, já que finalmente, a equiparação dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos foram incluídos 16 incisos acima do que estava previsto pela Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7.

CAPÍTULO 3 – LEI COMPLEMENTAR Nº 150 DE 2015

Em primeiro de junho de 2015, foi publicada a Lei Complementar nº 150 mais conhecida como “a nova lei dos domésticos”, compreendendo-se os direitos garantidos aos domésticos, antes e depois da Emenda Constitucional 72 de 2013, trazendo novidades legislativas e fazendo com que a antiga lei dos domésticos, seja revogada. Nesse assunto LEITE enfatiza que a Lei Complementar nº 150 de 2015:

Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico e das outras providências, instituindo-se o novo microsistema jurídico brasileiro de proteção ao trabalhador doméstico proclamado pelo parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal com redação pela Emenda Constitucional 72/2013 (LEITE, 2015, p. 15).

Essa lei posicionou-se a jurisprudência majoritária, pois, trouxe a falta do requisito da continuidade na prestação dos serviços, e diferenciou a diarista do empregado doméstico, há pensadores do direito que não concordam, eles creem que os empregadores irão dispensar os empregados domésticos e passar a contratá-los como diarista, com objetivo de reduzir as despesas, dessa forma aumentando o índice de desemprego e informalidade no país (MOSCA, 2016).

O eminente Desembargador Sergio Pinto Martins se posiciona dizendo que a emenda constitucional nº 72 estabeleceu direitos do empregador doméstico, sendo assim aumentando o custo com prazo do trabalho doméstico, fazendo com que aconteça dispensas desta classe e contratação de diarista, ou seja, a norma ao invés de proteger, irá prejudicar o empregado, todo excesso de proteção acaba em falta de proteção ou falta de aplicabilidade da norma. O aumento do custo para contratar empregados domésticos pode causar facilidade na contratação de diaristas ou até mesmo ficar sem empregada (MARTINS, 2016).

A Lei 150/2015 traz como definição o conceito de 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”.

Exposto no parágrafo primeiro, essa definição veio para pôr fim às discussões doutrinárias acerca do assunto, fazendo com que se caracterizasse o enquadramento do trabalhador como empregado doméstico, e não como diarista. É importante destacar que os mesmos direitos que estão impostos nessa lei para os domésticos, se encontra na CLT para os trabalhadores rurais e urbanos (MARTIN, 2015)

O Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos (REDOM) foi uma das novidades trazida pela nova lei, com o objetivo de fazer com que aqueles que possuem dívidas com INSS consigam regularizar, podendo parcelar em até 12 meses, sem multas, e desconto dos juros de 60% relativos ao tempo que ficou sem recolher (LIMA, 2015).

A Nova Lei dos Domésticos, também trouxe inovações em favor do empregador algumas garantias, como por exemplo, a impenhorabilidade do bem de família, ou seja, o imóvel que pertence à família ou entidade familiar, não pode ser penhorado, em regra, para pagamento de dívidas trabalhistas, exceto aquele que se trata do art. 3º inciso I da lei nº 8.009/90, que foi revogado, pois o artigo, proibia a penhorabilidade dos bens de família, exceto quando era créditos trabalhistas, com resultado a relação dos domésticos. Vale lembrar que se o empregador possuir mais de um bem imóvel, apenas um será considerado bem de família, fazendo com que o outro seja penhorado, além dos móveis como, carros, motocicletas, joias, etc (GARCIA, 2016)

Verifica-se que a classe dos domésticos obteve grandes conquistas, porém, para que essas mudanças legislativas sejam efetivadas, causa grande batalha na realidade desses trabalhadores, causando incertezas. De certa forma a lei trouxe importantes inovações, não apenas para os domésticos, mas também para os empregadores e a sociedade (MOSCA, 2016).

Com base nisso iremos demonstrar algumas mudanças ocorridas com a nova LC nº150/15.

3.1. DURAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO

O artigo 2º, § 3º, da Lei Complementar nº 150 de 2015, discorre sobre a relação da duração do trabalho doméstico e diz “a duração normal do trabalho doméstico não

excederá 8 horas diárias e 44 horas semanais observado o disposto nesta lei” e se caso a remuneração for de horas extraordinárias, será pago no mínimo 50% superior ao valor normal. Os empregados que trabalha por mês, o salário é normal e será dividido mensalmente por 220 horas, exceto quando no contrato estipular uma quantidade inferior da jornada mensal, sendo necessário um divisor menor. O pagamento do repouso semanal remunerado e dos feriados trabalhados, será obtido quando for dividido o salário mensal por 30.

De acordo com o que está exposto no artigo 2º, § 4º da lei complementar nº 150 de 2015, caso as partes quiserem o regime de compensação de horas, deve-se dizer que o excesso de horas seja compensado no dia seguinte, sendo permitido o não pagamento das horas extras, contudo o parágrafo 5º estabelece que:

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.

O art. 2º, § 6º da LC 150/15 expõe que a rescisão do contrato de trabalho, existe quando houver compensação integral da jornada extraordinária, sendo assim, o empregado fará por merecer o pagamento das horas não compensadas, e o valor será calculado na data da rescisão. Já o §8º deste mesmo artigo, discorre que “o trabalho não compensado em domingos e feriados, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal”.

3.2. JORNADA DE 12 HORAS POR 36.

Previsto no art. 10 da LC 150/15, essa jornada impõe que o trabalhador doméstico, trabalhe 12 horas interruptas, e descanse 36 horas, também interruptas, não exigindo uma autorização coletiva para esse tipo de jornada, apenas que haja um acordo por escrito, entre o empregado e empregador.

Art. 10. É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo 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, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o art. 9º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

3.3. TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Este trabalho cuja a duração não pode ser acima de 25 horas semanais e cada período de 12 meses de contrato de trabalho, o empregado doméstico, tem direito a férias na proporção de dias estabelecidos pelo § 3º do art. 3º da LC 150 de 2015 *in verbis*:

Art. 3º Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago ao empregado sob regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral.

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

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

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

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

III - 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas; 41

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

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

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

Ou seja, salário pago ao trabalhador é proporcional a sua jornada em regime de tempo parcial, quando cumprido a mesma função em tempo integral, o salário é pago de acordo com sua jornada (GARCIA, 2016, p. 261/262).

3.4. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

Em situações que são autorizadas, o contrato do trabalho doméstico permite que ocorra a duração em tempo determinado, mesmo que em regra seja por tempo indeterminado, sendo assim, o trabalhador doméstico pode ser contratado por prazo determinado quando for necessário substituir outro trabalhador temporariamente (caso o contrato seja suspenso ou interrompido e nos casos de necessidade familiar transitório). É de cujo destaque que neste caso o período que mantém a contratação, é de 2 anos e deve ficar vinculado o motivo. Para melhor entendimento analisamos a leitura do seguinte artigo da LC 150/15.

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.

Em relação ao prazo mínimo para a contratação, a nova lei dos domésticos prevê que a contratação deve ser entendida também pela previsão contida no art. 452 da CLT que descreve que o prazo para os empregados não domésticos no caso de contrato por prazo indeterminado, deve ser de 6 meses.

Para os empregados não domésticos no caso de contrato por prazo indeterminado (BRASIL, 2015).

3.5. HORÁRIO NOTURNO E HORÁRIO MISTO

O artigo 14 da Lei Complementar 150 de 2015 expõe que o trabalho noturno é considerado quando executado entre as 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte. É importante destacar que o trabalho noturno possui a duração de 52 minutos e 30 segundos, fora isso a remuneração deverá ser de acréscimo no mínimo de 20% sobre o valor da hora diurna (BRASIL, 2015).

Precisa-se para remuneração ser realizada, que a jornada de trabalho do empregado seja ressaltada, se é realizada no horário diurno, noturno, ou misto, quando realizado apenas nos horários noturnos a remuneração do horário é anotado na CTPS, com acréscimo de 20%, enquanto que no horário misto a hora trabalhada no período noturno, será acrescido de pelo menos 20% do valor da hora diurna e a quantia da remuneração será o valor das horas diurnas, acrescidas das horas noturnas (CASSAR, 2015)

3.6. HORÁRIO EM VIAGEM

De acordo com o § 1º do art. 11 da LC nº 150/2015, em casos que o empregado doméstico, acompanhar o empregador em viagens, terá que ser feito um acordo prévio e escrito entre as partes (não sendo permitido acordos tácitos ou verbais).

Segundo o art. 2º da mesma lei, somente as horas efetivamente trabalhadas durante a viagem que serão consideradas, e as horas extraordinárias poderão ser compensados no decorrer dos dias. Portanto a remuneração por hora de serviço em viagens, terá que ser de no mínimo 25% maior do que o salário-hora normal. Mas também essa remuneração poderá ser convertida no banco de horas, isso caso haja o acordo entre as partes (art. 11, § 3º, da LC 150/2015).

3.7. INTERVALOS INTRAJORNADA E INTERJORNADA

O artigo 13 da Lei Complementar 150 de 2015, prevê que o intervalo de intrajornada é realizado dentro da mesma jornada diária de trabalho, e exige que deve ocorrer o período

mínimo de uma hora, e máximo de 2 horas. Para sua redução chegar em 30 minutos deve haver um acordo prévio escrito entre o empregado e o empregador (LEITE, 2015, p. 72).

Nos casos em que o trabalhador habita no trabalho, o intervalo tem que ser distribuído em dois períodos, fazendo com que a cada um deles tenha no mínimo uma hora do limite de 4 horas ao dia. Caso o trabalhador pare de residir no local de trabalho é obrigatório anotar essa alteração no registro de horários (§ 2º artigo 13 da Lei Complementar 150/2015).

O artigo 15 dessa mesma lei, estabelece que deve existir um período de no mínimo 11 horas consecutivas de descanso, já que o intervalo de interjornada é aquele onde a o intervalo entre duas jornadas de trabalho. Caso seja inferior ao mínimo legal estabelecido para o empregador será estabelecido uma multa de natureza administrativa (artigo 19 da lei complementar 150 /2015).

3.8. REGISTRO DE HORÁRIO DE TRABALHO E REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

O registro de horário de trabalho, que é obrigatório por qualquer meio de análise de frequência, sendo eles manuais, mecânicos ou eletrônicos, é um direito adquirido pelos trabalhadores, é o que descreve o art. 12 da LC 150/2015. E o descanso semanal remunerado, dando prioridade aos domingos que são de 24 horas consecutivas, além de descanso semanal remunerado em feriados (art. 16 da LC 150/2015). E as horas não trabalhadas, feriados, domingos livres e tempo de descanso dos trabalhadores domésticos que descansam no local de trabalho, não serão consideradas como horas trabalhadas.

É de extrema importância que os documentos que especificam os horários de trabalho e os intervalos diários estejam em posse do empregador doméstico. O empregador deve realizar tal levantamento/controle de forma concreta e verdadeira, não podendo haver sequências de horários exatamente iguais durante os dias no cartão de ponto. A jurisprudência dos tribunais não aceita esse tipo de demarcação, ou seja, seria quase impossível o empregador cumprir exatamente o mesmo horários todos os dias. Caso as informações passadas estejam exatamente iguais, passaria um imagem de que esse

controle estaria sendo de forma fraudulenta perante o acaso da rotina no dia a dia (BRASIL, 2015).

3.9. FÉRIAS

O empregado doméstico passou a ter direito as férias anuais desde a lei número 11.324/2016, que fez jus a nova redação do artigo 3º da Lei 5.859/72 (antiga lei dos domésticos) passando a possuírem o direito às férias anuais remuneradas, com pelo menos um terço do valor da remuneração mensal. O empregado tem direito a remuneração relativa ao período incompleto das férias, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço, ou fração superior a 14, quando este não tenha sido demitido por justa causa.

Fica a critério do empregado, a conversão do período das férias em abono salarial no valor dos dias correspondentes. Deve ser submetido às férias, após 12 meses de trabalho consecutivo, no mesmo local, sendo possível a divisão em 2 vezes, um deles de no mínimo 14 dias corrido, a critério do empregador (MOSCA, 2016).

3.10. FGTS

De acordo com o artigo 21 da lei complementar número 150/2015 o trabalho doméstico no regime do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) passou a ser obrigatório sendo que antes era facultativo, *in verbis*:

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.

Porém o parágrafo único expõe:

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.

Após a entrada em vigor do regulamento específico editado pelo conselho curador do FGTS o empregador tem obrigação, de inscrever o trabalhador doméstico no regime do FGTS e realizar o depósito em sua conta fundiária, fazendo com que seja estabelecido seus direitos e garantias (LIMA, 2015).

O artigo 22 da lei complementar 150/2015, prevê os valores que devem ser depositados ao empregado, esses valores tem variações distintas daqueles que se trata o artigo 34, IV, da mesma lei. Ou seja são 8% para FGTS que só podem ser movimentada em caso de rescisão contratual. Analisamos a diferença em relação ao trabalhador doméstico, pois eles não usufrui de direitos reconhecidos comparado aos demais empregados urbanos e Rurais (ARAUJO,2017).

O FGTS é um regime que deve ser cumprido de forma obrigatório, e é uma conquista que concretizou a classe do empregador doméstico no mandamento constitucional, trazendo melhorias as condições sociais e a valorização do trabalho com dignidade mínima, que uma pessoa humana merece (GARCIA, 2016, p. 268).

3.11. BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

A lei complementar 150 de 2015 trouxe mudanças para o trabalhador doméstico em relação aos benefícios previdenciários, dando estabilidade ao trabalhador doméstico em prestações acidentárias e auxílio-doença (MOSCA, 2016).

Para ser assegurado pela Previdência Social, o empregado doméstico deve ser escrito a partir da prestação de documentos e o comprovante do seu contrato de trabalho. Após assinatura da CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) o empregador deverá inscrever o empregado na Previdência Social pela internet ou em uma agência mais próxima (GOMES, 2018).

A lei 8.212/91 expõe que o valor dessa contribuição previdenciária deverá ser calculada correspondente ao salário da contribuição, ou seja, da remuneração registrada na CTPS e caso haja acidentes no trabalho ocasionando lesões e que a capacidade laboral do

empregado seja prejudicada, o auxílio-doença é concedido e deve ser aplicado a partir do dia seguinte a sua concessão, independente da remuneração do empregado, sendo proibida a acumulação para a qualquer é aposentador (artigo 86 da lei 8213/91).

Artigo 19 da Lei 8213/91 escreve sobre acidente de trabalho - acidente que decorre do exercício do trabalho, a serviço do empregador, provocando lesão corporal ou perfuração funcional, que cause a morte, perda ou redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho. Sendo assim é de direito do empregado discutir seus direitos aos seus benefícios do auxílio-doença, quando a sua capacidade for temporária total ou parcial (LIMA,2015).

A lei 150/2015 é de suma importância, pois ela fez com que os trabalhadores domésticos conquistassem os serviços beneficiários, como auxílio-doença, aposentadoria por invalidez, aposentadoria especial, aposentadoria por idade salário-família, salário-maternidade, auxílio-acidente, auxílio reclusão e pensão por morte. Que devido análise em estudo, nunca foi conquistado, pois é uma classe que sempre sofreu preconceitos devido a sua imagem na sociedade (BRASIL, 2017).

3.12. VALE-TRANSPORTE

A lei permite que o benefício de vale-transporte possa ser paga em dinheiro pelo empregador, que por outro lado, a legislação proibi o mesmo aos empregados não domésticos (MOSCA,2016).

As obrigações da lei que se refere ao vale-transporte encontradas no art. 4º da Lei 7.418/1985, podem ser substituídas, pela as da lei do art. 19, § único, LC 150/2015, sendo a critério do empregador, tendo consentimento, e recibos que demonstram valores necessários para adquirir passagens necessárias ao custo de deslocamento residência-trabalho e vice-versa (art. 19, LC 150/15).

3.13. AVISO PRÉVIO

O artigo 23 da lei complementar 150/2015 expõe que quando não existe prazo no contrato de trabalho a parte que quiser desfazer do mesmo, sem justo motivo deve avisar a outra parte de sua intenção, devendo ser acrescido 3 dias para cada serviço prestado para o mesmo empregador até o limite de 60 dias ou seja total de 90 dias.

Para melhor compreensão analisemos o artigo 23.

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.

O empregador tem direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso prévio caso o empregador recuse dar esta garantia. E se esse aviso prévio for estabelecido pelo empregador, o empregado deve trabalhar, em horário normal, reduzindo-se duas horas do período, sem prejuízo do salário integral, essa redução torna-se opcional por parte do empregado (GOMES, 2018).

3.14. SEGURO-DESEMPREGO

Conforme descrito no art. 26 da LC 150/15 os trabalhadores domésticos que forem dispensados de suas atividades, terão o direito de receber o seguro-desemprego, fornecido pela Lei nº 7.998/90, por um período de até três meses, sendo de forma contínua ou alternada, no valor de um salário mínimo.

A normal atual tende a ter mais semelhança com a antiga lei dos domésticos, do que a própria lei que disciplina a concessão desse benefício ao empregado, ela mantém uma limitação ao seu valor para um salário mínimo no período de 3 meses. (LIMA, 2015).

O art. 29 da LC 150/2015 diz que o requerimento do seguro-desemprego deve ser feito no prazo de 7 a 90 dias, contado a partir da data da dispensa. O requerimento de um novo seguro-desemprego só poderá ser solicitado após o cumprimento de um novo período aquisitivo, onde o responsável por definir a duração é o Codefat (art. 30 da LC 150/2015).

A resolução CODEFAT nº 754/2015 trouxe a regulamentação do seguro desemprego para classe dos empregados domésticos, fazendo com que esse direito seja renovado a cada período de sua aquisição ou seja, de 6 em 6 meses contados da data da habilitação anterior (MOSCA, 2016).

3.15. JUSTA CAUSA E RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

A nova lei dos domésticos se referiu à justa causa em seu artigo 27, basicamente a mesma descrição dada pelo artigo 6º a parágrafo 2º da lei 5.859/72 (antiga lei dos domésticos) repetindo o mesmo texto das alíneas deste dispositivo legal e não fez referência ao artigo 482 da CLT.

Art. 27. Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei:

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

II - prática de ato de improbidade;

III - incontinência de conduta ou mau procedimento;

IV - condenação criminal do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

V - desídia no desempenho das respectivas funções;

VI - embriaguez habitual ou em serviço;

VII - (VETADO);

VIII - ato de indisciplina ou de insubordinação;

IX - abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 (trinta) dias corridos;

X - 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;

XI - 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;

XII - prática constante de jogos de azar.

No caso de rescisão indireta do contrato de trabalho quando o contrato pode ser rescindido por culpa do empregador, o artigo 27 parágrafo único da lei complementar 150 de 2015 descreve que:

Parágrafo único. O contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando:

I - o empregador exigir serviços superiores às forças do empregado doméstico, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;

II - o empregado doméstico for tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante;

III - o empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável;

IV - o empregador não cumprir as obrigações do contrato;

V - o empregador ou sua família praticar, contra o empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama; VI - o empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; VII - o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5o da Lei no 11.340, de 7 de agosto de 2006.

O empregado optando pela rescisão indireta do contrato terá direito sem prejuízo eventual de indenização por danos morais, aviso prévio, saldo de salário, férias, e férias proporcionais que é o acréscimo de 1/3, o 13º salário, o 13º salário proporcional, o levantamento do FGTS e da indenização compensatória, guias para recolhimento de seguro-desemprego, requisitos estes descritos na lei 7.998/90.

4. CONCLUSÃO

Diante dos fatos mencionados, podemos concretizar que o empregado doméstico em virtude de alguns aspectos sociais sofreu muito desde à época da escravidão, levando em conta que não apenas a sociedade teve parcela na falta de reconhecimento para essa classe, a legislação na forma constitucional, foi uma das pioneiras pela falta de direitos, dificultando a evolução da mesma.

Levando em conta o que foi estudado, com o passar do tempo foi ocorrendo uma evolução significativamente positiva, fazendo com que aos poucos fossem tomando espaço juridicamente, utilizando vários métodos para consagrar essa classe diante da legislação brasileira, a luta foi grande para todos, pois, eles estavam sozinhos no meio de tantos outros trabalhadores, que já tinham seus direitos adquiridos.

Algumas mudanças demonstradas foi uma grande evolução, pois a partir dessas leis, os empregados domésticos começaram a ter reconhecimento e valoração, tentando se igualar com outro qualquer trabalhador, rural e urbano.

É necessários, e de extrema importância que a luta continue, pois, mesmo tendo leis ao favor deles, na prática o que ocorre, é diferente do que está no papel, muitos são tratados de forma desumana, e a necessidade da renda para a família se torna maior, fazendo com que fiquem à mercê de seus patrões.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Cheylla. **Origem do Trabalho Doméstico no Brasil**. Disponível em <<http://www.meuadvogado.com.br/entenda/origem-do-trabalho-domestico-no-brasil.htm>>. Acesso em junho/2018.

ARAUJO, Karine Alves de. **Evolução do Trabalho Domestico no Brasil: uma análise crítica**. 2017 Disponível em <<https://www.webartigos.com/artigos/evolucao-do-trabalho-domestico-no-brasil-uma-analise-critica/155381>>. Acesso em julho/2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em julho/2018.

_____. **Constituição da República Federativa dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em julho/2018.

_____. **Decreto nº 16.107**, de 30 de julho de 1923. Aprova o regulamento de locação dos serviços domésticos. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16107-30-julho-1923-526605-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em julho/2018.

_____. **Decreto-lei nº 3.078**, de 27 de fevereiro de 1941. Dispõe sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3078-27-fevereiro-1941-413020-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em julho/2018.

_____. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em julho/2018.

_____. **Decreto-lei nº 7.037**, de 21 de dezembro de 2009. Aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH-3 e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7037.htm>. Acesso em julho/2018.

_____. **Emenda Constitucional nº 72**, de 2 de abril de 2013. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm>. Acesso em julho/2018.

_____. **Lei nº. 3.071**, de 1º de janeiro de 1916. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L3071.htm>. Acesso em julho/2018.

_____. **Lei nº. 5.859**, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5859.htm>. Acesso em julho/2018.

_____. **Lei nº. 7.418**, de 16 de dezembro de 1985. Institui o Vale-Transporte e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7418.htm>. Acesso em julho/2018.

_____. **Lei nº. 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em julho/2018.

_____. **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. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11324.htm>. Acesso em julho/2018.

_____. **Lei Complementar nº. 150**, de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em julho/2018.

_____. **Mensagem nº 557**, de 19 de julho de 2006. Razões do Veto. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/Msg/Vep/VEP-577-06.htm>. Acesso em julho/2018.

_____. **Proposta de Emenda à Constituição nº 66**, de 2012. PEC dos Empregados Domésticos. Disponível em <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/109761>>. Acesso em julho/2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2012. Acesso em Julho/2018.

BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção (nº 189). Trabalho Digno para o Trabalho Doméstico**. Disponível em <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_conv_189.pdf>. Acesso em julho/2018.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Método, 2015. Acesso em julho/2018.

CAVALCANTE, André Fernando. **O que muda com a nova lei dos empregados domésticos?**. Disponível em <<https://www.campograndenews.com.br/artigos/o-que-muda-com-a-nova-lei-dos-empregados-domesticos>>. Acesso em julho/2018.

DAMACENO, Liliane Dias. **Evolução do Direito Trabalhista do Empregado Doméstico de 1916 à 2013 – PEC das Domésticas**. Disponível em

<<https://periodicos.set.edu.br/index.php/cadernohumanas/article/download/888/500>>. Acesso em junho/2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **A Jornada no Direito do Trabalho Brasileiro**. Disponível em <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_54/Mauricio_Delgado.pdf>. Acesso em junho/2018

FERREIRA, Clara Maria Carneiro. **Histórico do emprego doméstico e correlação com a escravidão e trabalho feminino**. Disponível em <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,historico-do-emprego-domestico-e-correlacao-com-a-escravidao-e-trabalho-feminino,44846.html>>. Acesso em julho/2018.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. Editora Forense, 2016.

GOMES, Caroline Siqueira Tavares de Luna. **Evolução do Trabalho Doméstico**. 2018. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/66163/evolucao-do-trabalho-domestico-no-brasil-uma-analise-critica>>. Acesso em julho/2018

GOMES, Douglas. **Origem do Trabalho Doméstico no Brasil**. Disponível em <<http://www.ebah.com.br/content/ABAAAAQ3QAD/trabalho-domestico>>. Acesso em junho/2018.

JORNAL O GLOBO. **Reforma Trabalhista: Veja o que muda para as domésticas**. Disponível em <<https://www.domesticalegal.com.br/reforma-trabalhista-veja-o-que-muda-para-domesticas/>>. Acesso em julho/2018.

JÚNIOR, Antônio Umberto de Souza. **O Novo Direito do Trabalho Doméstico**. São Paulo: Saraiva, 2015.

JÚNIOR, José Cairo. **Curso do Trabalho – Direito Individual do Trabalho**. 11. ed. Salvador: Juspovim, 2016.

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

LIMA, Dilson Machado de. **A Lei do Empregado Doméstico e sua Aplicação**. Belo Horizonte: Editora Líder, 2009.

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

MARTIN, Clarissa Tonini. **Panorama Evolutivo dos Direitos do Empregado Doméstico**. Disponível em <<https://clarissatonini.jusbrasil.com.br/artigos/173947619/panorama-evolutivo-dos-direitos-do-empregado-domestico>>. Acesso em junho/2018

MARTINS, Sérgio Pinto. **Exigibilidade do FGTS do Doméstico**. Disponível em <<http://www.cartaforense.com.br/m/conteudo/colunas/exigibilidade-do-fgts-do-domestico/15965>>. Acesso em julho/2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual Do Trabalho Doméstico**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009. Acesso em julho/2018

_____. **Manual do Trabalho Doméstico**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Cartilha sobre empregado doméstico**. Disponível em <http://www3.mte.gov.br/trab_domestico/>. Acesso em junho/2018.

MOSCA, Sabrina Marcela Pio da Rocha. **O TRABALHO DOMÉSTICO E A LEI COMPLEMENTAR 150 DE 2015**. Disponível em <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/tcc_ii_-_sabrina_mosca.pdf>. Acesso em julho/2018

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-nova-lei-das-empregadas-domesticas-uma-questao-de-justica/>>. Acesso em maio/2018.

PERROTTI, Paulo Salvador Ribeiro. **A Nova lei das Empregadas**. Disponível em <<http://www.jb.com.br/sociedade-aberta/noticias/2013/04/24/a-nova-lei-das-empregadas-domesticas-uma-questao-de-justica/>>. Acesso em julho/2018.

PESCHANSKI, Joao Alexandre. **O Igualitarismo e a PEC Domestica**. Disponível em <<https://blogdaboitempo.com.br/2013/04/08/o-igualitarismo-e-a-pec-das-domesticas/>>. Acesso em julho/2018.

SANTOS. Toni Frank Britto. **A Efetivação dos Direitos Trabalhistas do Empregado Doméstico**. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/24003/a-efetivacao-dos-direitos-trabalhistas-do-empregado-domestico>>. Acesso em junho/2018.

SARAIVA, Renato. SOUTO, Rafael Tonassi. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: 2016.