



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

LUIS GUILHERME FREIRE MAGRINELLI

**DIREITO DO TRABALHADOR DOMÉSTICO:
UM AVANÇO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA**

**Assis/SP
2020**



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

LUIS GUILHERME FREIRE MAGRINELLI

**DIREITO DO TRABALHADOR DOMÉSTICO:
UM AVANÇO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

**Orientando(a): Luis Guilherme Freire Magrinelli
Orientador(a): Prof^a. Dra. Lívia Maria Turra Bassetto**

**Assis/SP
2020**

FICHA CATALOGRÁFICA

M212d MAGRINELLI, Luis Guilherme Freire

Direito do trabalhador doméstico: um avanço na legislação brasileira / Luis Guilherme Freire Magrinelli. – Assis, 2020.

48p.

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

Orientadora: Dra. Lívia Maria Turra Bassetto

1.Empregado-doméstico 2.Legislação-doméstico 3.trabalho

CDD342.65183

DIREITO DO TRABALHADOR DOMÉSTICO:
UM AVANÇO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

LUIS GUILHERME FREIRE MAGRINELLI

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:

Profª Dra. Lívia Maria Turra Bassetto

Examinador:

Profª Dra. Márcia Valéria Seródio Carbone

Assis/SP
2020

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais Edina e Luiz Carlos e ao meu irmão Luiz Gustavo, também aos meus colegas de sala: Isadora Dib, Maria do Carmo e Marcelo de Lima que levarei para sempre em minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus e Nossa Senhora Aparecida e ao apoio e carinho dos meus pais Edina e Luiz Carlos e irmão Luiz Gustavo, pela força e por sempre que precisei estarem comigo, pelos momentos de estudo, em ter paciência por cada surto de nervo, mas sempre me ajudando com conselhos e palavras de afeto que pude receber.

Também, a minha tia Sônia, que me incentivou e me incentiva até nos dias de hoje nos grandes sonhos, cujo apoio foi esteio para que pudesse chegar até aqui. Ainda, à minha segunda mãe Priscila, pelo exemplo e dedicação aos estudos, cuja influência foi fundamental para despertar meus estudos e conhecimentos a cada dia da minha vida. À minha avó Luiza, sempre esteve ao meu lado em qualquer decisão e sempre quis que meu futuro fosse extremamente brilhante, se preocupando a cada dia da minha vida. À minha avó Rosa e aos meus avôs Luiz e Verso, que deixaram sua mensagem que a minha alegria era a deles em cada decisão estaria junto comigo.

Agradeço aos meus amigos Isadora Dib, Maria do Carmo Nogueira e Marcelo Lima, que sempre apoiaram nas horas que sempre precisei e várias vezes pensei em desistir e eles dando todo conselho e ajuda que precisei e levarei para o resto da minha vida.

Agradeço também de forma a todos meus tios e tias, primos e primas que de certa forma torceram para que um dia meu futuro fosse brilhante como minha amada avó desejava.

Agradeço também uma pessoa muito importante em minha vida, a Lúcia, que sempre me ajudou com conselhos e ajudando em palavras de afeto e carinho de mãe. Não posso deixar de agradecer também a Carol que deu todo apoio e ajudou dia-a-dia no ensinamento e explicação de cada capítulo a ser dirigido, e uma forma especial a Professora Dra. Lenise Antunes Dias, que me ajudou a encontrar a maneira correta, distribuição de cada capítulo sem medir esforços, desde de sempre me apoiando, corrigindo erros e dando todo esforço necessário do mundo, sendo aquela mãe nas horas que mais precisei, meu, muito obrigado.

Agradeço do fundo do meu coração à minha professora e orientadora Professora Dra. Lívia Maria Turra Bassetto, pelo apoio, por me indicar sempre o caminho certo, por corrigir erros e sempre me incentivando, gratidão.

Meus agradecimentos a Fundação Educacional do Município de Assis, meus professores do curso de Direito e colegas de turma e funcionários. Não seria possível nomear todos neste espaço e acabaria por me esquecer de alguém, portanto, deixo meus sinceros

agradecimentos a todos que participaram comigo desta jornada e levarei cada um de vocês no fundo do meu coração minha eterna gratidão.

“Devemos ser gratos a Deus pelos pequenos detalhes.
Nos pequenos detalhes descobrimos o valor de uma
realidade. Olhar as miudezas da vida faz a diferença.”

MELO, Padre Fabio de

RESUMO

O presente trabalho monográfico tem como objetivo estudar as conquistas do empregado doméstico, desde a antiguidade até os dias atuais, trazendo os seus direitos os quais foram conquistados ao longo do tempo. Neste contexto histórico, ressalta-se o período que os empregados domésticos eram escravos, tratados com nítida diferença e desigualdade. No entanto, houve uma grande reforma quanto aos direitos do trabalhador doméstico, com a promulgação da Lei 150/2015, equiparando os direitos do doméstico ao direito do trabalhador comum, e os direitos dos trabalhadores domésticos são vistos como uma vitória conquistada, um avanço na lei trabalhista brasileira, portanto, a intenção deste trabalho foi pesquisar os avanços históricos dessa classe de trabalhadores, que por séculos não tiveram seus direitos reconhecidos, ao contrário, era considerada uma classe marginalizada e excluída.

Palavras-chave: Empregado-doméstico; Legislação-doméstica; Trabalho.

ABSTRACT

The present monographic work aims to study the achievements of the domestic employee, from antiquity to the present day, bringing their rights which were conquered over time. In this historical context, the period that domestic workers were slaves, treated with clear difference and inequality, is emphasized. However, there was a great reform regarding the rights of domestic workers, with the promulgation of Law 150/2015, equating the rights of the domestic with the right of the common worker, the rights of domestic workers are seen as a victory won, an advance in Brazilian labor law, therefore, the intention of this work was to research the historical advances of this class of workers, who for centuries did not have their rights recognized, on the contrary, was considered a marginalized and excluded class.

Keywords: Houseworker; Domestic legislation; Work.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF – Constituição Federal

CLT- Consolidação das Leis Trabalhistas

CPF- Cadastro de Pessoa Física

CTPS- Carteira de Trabalho e Previdência Social

CODEFAT- Conselho Deliberatório de Fundo de Amparo do Trabalhador

FGTS- Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

INSS- Instituto Nacional de Seguro Social

NIT- Número de Identificação do Trabalhador

NIS- Número de Identificação Social

OMISSIS- Omissão

PASEP- Programa de Formação do Patrimônio do Serviço Público

PEC- Proposta de Emenda Constitucional

PIS- Programa de Integração Social

SUS- Sistema Único de Saúde

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA	13
2.1 HISTÓRIA DO TRABALHO DOMÉSTICO.....	13
2.2 SITUAÇÃO HISTÓRICA DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS NO BRASIL.....	14
2.3 LEI ÁUREA.....	15
2.4 CÓDIGO CIVIL DE 1916.....	16
2.5 ERA VARGAS E CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS DO TRABALHO....	18
2.6 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	22
3. CONSIDERAÇÕES GERAIS	24
3.1 CONCEITOS.....	24
3.2 ESPÉCIES DE EMPREGADOS DOMÉSTICOS.....	26
3.3 PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÕES.....	27
3.4 SIMPLES DOMÉSTICO.....	27
4. REGULAMENTAÇÃO ATUAL.	28
4.1 O QUE MUDOU COM A LEI Nº 150/2015?.....	39
4.2 DIREITOS ADQUIRIDOS.....	40
5. DIREITOS ADQUIRIDOS DEPOIS DA LEI 150/2015.....	41
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
REFERÊNCIAS.....	45

1. INTRODUÇÃO

A classe das empregadas domésticas vem, com passar dos anos, obtendo várias conquistas que entre elas a principal é a Lei 150/2015. Portanto, essa classe teve que lutar para ter seus direitos e deveres desde a época da escravidão até os dias atuais para que assim tivessem melhores condições de trabalho e sua honra, dignidade e igualdade garantidas.

Essa conquista tende a melhorar com área do Direito do Trabalho, já que nossa sociedade vive em constantes transformações, principalmente com a classe trabalhadora da empregada doméstica, pois, ela se viu desamparada por muitos anos e sabemos que com passar desses anos obtiveram muitas lutas para chegar aonde se chegou.

Este trabalho decidiu por tratar da questão da classe de trabalhadores domésticos, pois é uma classe muito importante para todas as famílias brasileiras e, mesmo assim, foram muito exploradas e não tinham seus direitos garantidos. Além disso, muitas vezes a empregada doméstica torna-se praticamente um membro da família e merece certamente o carinho, a atenção e, principalmente, a valor de seu trabalho.

Para discutir essa questão, este trabalho foi dividido em três capítulos. No primeiro, tratamos de questões históricas; no segundo, de particularidades do trabalho doméstico e, no terceiro, sobre as conquistas alcançadas com o tempo por essa classe de trabalhadores.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA

2.1 História do Trabalho Doméstico

O presente trabalho de monografia trata de um tema muito comum nos dias de hoje, o trabalho doméstico, pois é uma das profissões que, ao longo do tempo, passou a ter os seus deveres e direitos garantidos no ordenamento jurídico brasileiro, como todo trabalhador celetista. Isso valorizou ainda mais essa atividade que muito tempo foi considerada como escravidão. Por isso, necessário se faz estudar a evolução, as conquistas adquiridas ao longo do tempo até nos dias mais atuais.

Segundo França, em artigo no site *Revista Jus Navigandi* (acessado em 18/07/2020), o trabalho doméstico surgiu na antiguidade, porém no Brasil ainda não se tinha conhecimento de aldeias indígenas em que já havia trabalhadores dessa concepção nas terras brasileiras que realizavam trabalhos escravos. Por isso, começou-se a tomar conhecimento com a vinda dos escravos africanos para trabalhar em engenhos e em casa de donos de fazendas.

Entre os escravos havia muitas mulheres, homens e até crianças, e esse trabalho possuía uma jornada exaustiva, sem intervalo para os trabalhadores. Para as mulheres, a situação era um tanto quanto pior, pois além delas trabalharem nas cozinhas das casas dos donos do engenho, ainda eram submetidas à exploração sexual dos homens, donos das casas, e seus filhos sofriam muita discriminação, ainda mais por terem a coloração da pele negra.

O trabalho doméstico na antiguidade era sinal de trabalho escravo na sociedade, assim, não tinham direitos e nem garantias de vida e boas condições de trabalho, caso os escravos não cumprissem os seus deveres eram submetidos a castigos e torturas.

Segundo Gomes, em artigo no site *Consultor Jurídico* (acessado em 18/07/2020), em meados de 1886, foi feito o primeiro dispositivo legal que trata de várias regras específicas aos trabalhadores domésticos no Brasil, ao qual se deu o nome de Código de Posturas do Município de São Paulo, em que se estabeleceram as primeiras regras para as atividades das “amas de leite” e dos “criados”. O referido dispositivo definiu:

O criado de servir, como toda pessoa de condição livre, que mediante salário convencionado, tiver ou que quiser ter ocupação de moço de hotel, hospedaria ou casa de pasto, cozinheiro, copeiro, cocheiro, hortelão, ama de leite, ama-seca,

engomadeira ou costureira e, em geral, a de qualquer serviço doméstico. (Artigo 263, Código de Posturas do Município de São Paulo).

Os referidos autores explicam que se chamavam de “direitos trabalhistas”, mesmo não sendo considerados como direitos. O Código de Posturas do Município de São Paulo determinava que o empregado devesse ter um registro junto à Secretaria de Polícia, onde era expedida uma caderneta com a finalidade de identificação de todos.

Ainda relata os autores, que naquele período os empregados também, gozavam do direito de aviso-prévio na rescisão do contrato de trabalho, assim segue: “O empregado tinha direito ao aviso-prévio na rescisão de contrato de trabalho por prazo indeterminado, sendo: de cinco dias pelo empregador e oito dias pelo empregado”. Diante disso, já percebemos que a preocupação se voltava muito mais ao empregador do que ao próprio empregado.

Mencionava-se também a justa causa, que era definida da seguinte forma: “Considerava-se justa causa para dispensa à doença que impedisse o empregado de trabalhar ou se o empregado saísse de casa a passeio ou a negócio, sem licença do patrão, mormente à noite. Existiam multas para o inadimplemento do contrato, que eram convertidas em prisão simples, para qualquer das partes, quando não houvesse o respectivo pagamento”.

Portanto, os escravos que eram “usados” para o trabalho e eram tidos como pessoas de nenhum valor, mas com o surgimento de alguns direitos, os quais serão explanados a seguir, os escravos começaram a ser reconhecidos como trabalhadores, porém de uma forma bastante lenta e sofrida.

2.2 Situação Histórica dos Empregados Domésticos no Brasil

De 1923 até o ano de 1930, os empregados tinham poucos direitos no Brasil. Surgiu-se então o Decreto 16.107 que veio para a regulamentação dessa categoria, conforme artigo do site *Revista Jus Navigandi*. (acessado em 19/07/2020).

Porém, no ano de 1943, houve a promulgação da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, através do Decreto Lei n.5.452, um documento único que trata tanto dos direitos dos trabalhadores, como também sobre as regras processuais para que os mesmos pudessem reclamar do não recebimento dos seus direitos. E o artigo 7º, a do citado diploma, trouxe o conceito de empregados domésticos, num primeiro sinal de maior proteção,

mesmo sendo considerados como uma classe trabalhadora de baixo escalão: “[...] aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”.

No ano de 1972, no dia 11 de dezembro, a Lei 5.859 foi regulada pelo Decreto 71.885, o qual tratava do empregado doméstico no Brasil, passando assim por algumas transformações após a Constituição de 1988, que colocou os direitos dos trabalhadores como um dos direitos fundamentais do cidadão brasileiro, como Direitos Sociais, mais especificadamente no artigo 7 da Carta Magna.

Portanto, antes de tratar dos direitos atuais do trabalhador doméstico na CLT e na CF/88, de forma mais profunda, necessário se faz estudar toda evolução histórica, desde a Lei Áurea até os dias atuais.

2.3 Lei Áurea

Lei Áurea foi uma lei que trouxe uma grande evolução; para alguns trabalhadores não era uma lei muito coerente, porém para outros viam como uma grande vitória.

Segundo Gomes, em artigo no site *Consultor Jurídico* (acessado em 21/07/2020), passados 58 anos, no dia 13 de maio de 1888, surgiu Lei Áurea através da lei de número 3.353, que extinguiu junto a exploração da mão de obra escrava no Brasil, não importando o sexo. Para alguns, seria um avanço e, para outros, era sinônimo de uma vida com fome, falta de água para tomar, sem um lar para morar, que claramente veio um viver na desventura. Sendo assim, essa mudança levou um retorno à permanência de várias pessoas em atividades como forma de garantia em alimentação, um local onde ao menos pudessem se proteger dos climas, pois a vida dos ex-escravos não era nada agradável.

Segundo a Lei 3.353 de 13 de maio de 1888, em seu artigo 1º e 2º:

A Princesa Imperial Regente, em nome de Sua Majestade o Imperador, o Senhor D. Pedro II, faz saber a todos os súditos do Império que a Assembleia Geral decretou e ela sancionou a lei seguinte:

Art. 1º: É declarada extinta desde a data desta lei a escravidão no Brasil.

Art. 2º: Revogam-se as disposições em contrário.

Segundo Gomes, em artigo no site *Consultor Jurídico* (acessado em 21/07/2020), já com a extinção do regime escravocrata, percebe-se as que o trabalhador doméstico veio a tomar formas novas de vivência, sendo que eram atividades realizadas por mulheres, jovens, solteiras, com grau da família com baixo poder executivo, grau de escolaridade concluído ou não. Claramente pela infelicidade elas eram levadas para trabalharem em casas de famílias, mas eram desqualificadas no mercado de trabalho, porque as condições não eram necessárias, pois bem os salários muitas vezes eram baixos e logo eram enviadas para os pais que deveria morar no interior. No entanto, como elas não gastavam com alimentação e moradia, o acúmulo de saldos por mês fazia com que sonhassem com alguns bens materiais.

Com a Lei Áurea, podemos entender a exploração da mão de obra escrava no Brasil, o que não importava a nenhuma distinção, levando a um grande avanço no meio doméstico, sendo que, para alguns, a vivência o medo de uma vida sofrida, cheia de preconceitos e dificuldades e, para outros, uma grande vitória. Apesar das diferentes visões sobre a abolição da escravatura, percebemos que, no âmbito doméstico, foi uma forma de garantir melhores qualidades de vida desses trabalhadores, mesmo que a passos lentos, trazendo assim uma vitória no meio doméstico.

2.4 Código Civil de 1916

Segundo Gomes, em artigo no site *Consultor Jurídico* (acessado em 21/07/2020), em 1916, o Excelentíssimo Senhor Venceslau Brás Pereira Gomes (Presidente da República na época) promulgou o Código Civil dos Estados Unidos do Brasil no dia 1º de janeiro, com a Lei n.3.071, que somente foi entrar em vigor em 1º de janeiro de 1917, que segundo o artigo 4.216: "Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição".

Certamente as previsões legais sobre cada serviço da Lei começaram de certa forma ter uma segurança jurídica para relações entre o Empregador e o Empregado, ainda mais no Código de 1916 pode-se destacar o artigo 1.226:

São justas causas para dar o locador por findo o contrato:

- I – Ter de exercer funções públicas, ou desempenhar obrigações legais, incompatíveis estas ou aquelas com a continuação do serviço.

- II – Achar-se inabilitado, por força maior, para cumprir o contrato.
- III – Exigir o locatário do locador serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato.
- IV – Tratar o locatário ao locador com rigor excessivo, ou não lhe dar a alimentação conveniente.
- V – Correr o locador perigo manifesto de dano ou mal considerável.
- III – Exigir dele o locatário serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato. (Redação dada pelo Decreto do Poder Legislativo nº 3.725, de 1919).
- IV – Trata-lo o locatário com rigor excessivo, ou não lhe dar a alimentação conveniente. (Redação dada pelo Decreto do Poder Legislativo nº 3.725, de 1919).
- V – Correr perigo manifesto de dano ou mal considerável. (Redação dada pelo Decreto do Poder Legislativo nº 3.725, de 1919).
- VI – Não cumprir o locatário as obrigações do contrato.
- VII – Ofender o locatário, ou tentar ofender o locador na honra de pessoas de sua família.
- VII – Ofende-lo o locatário ou tentar ofendê-lo na honra de pessoa da sua família. (Redação dada pelo Decreto do Poder Legislativo nº 3.725, de 1919).
- VIII – Morrer o locatário.

Certo que direito e deveres com a combinação de poder ter em mente o valor de cada pessoa, pois todo trabalhador deve ser respeitado da forma correta, em que o foco principal é garantir uma sociedade igualitária com respeito e igualdade a todos os trabalhadores principalmente da empregada doméstica, que deve seu total respeito e valor.

2.5 Era Vargas e Consolidação das Leis Trabalhistas

A Era Vargas vem como uma explosão que versa direitos e deveres se ajustando, como contrato de prestações de serviços, definindo assim alguns conceitos expostos pelos artigos a seguir.

Segundo Gomes, em artigo no site *Consultor Jurídico* (acessado em 21/07/2020), no ano de 1923, o ex-Presidente da República dos Estados Unidos do Brasil, Arthur da Silva Bernardes, aprovou o decreto número 16.107 do dia 30 de julho de 1923, o regulamento da locação de serviços domésticos que versa o ordenamento em direitos e deveres do locador e locatário que vem a ajustar as causas de rescisão do contrato da prestação de serviço doméstico. Já no ano de 1941, veio a publicação do Decreto de Lei Número 3.078 do dia 27 de fevereiro de 1941, que ficou conhecida com o nome da Era Vargas, trazendo a definição do conceito de Empregado Doméstico, sendo considerados os empregados domésticos todo aquele que de qualquer profissão prestem serviços em residências, logo que hoje é chamado de Trabalho Análogo ao Trabalho escravo, que na época se chamava apenas Trabalho Escravo. Segundo a legislação dispõe, há requisitos como a expedição da carteira, aviso prévio dos deveres do empregador e empregado, multas e infrações cometidas pelos contratantes, segundo os artigos seguintes:

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

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

§ 1º São requisitos para a expedição da carteira:

- a) prova de identidade;
- b) atestado de boa conduta, passado por autoridade policial;
- c) atestado de vacina e de saúde, fornecidos por autoridades sanitárias federais, estaduais ou municipais e, onde não as houver, por qualquer médico, cuja firma deverá ser reconhecida.

(...) omissis

O Contrato de Locação de trabalho doméstico deve vir pela simples manifestação de qualquer dos contratantes, desde que tenham em mente que o contrato deve ser feito.

Vejamos o texto em lei a seguir:

Art. 3º O contrato de locação de serviço doméstico rescinde-se pela simples manifestação da vontade de qualquer dos contratantes.

§ 1º Após seis meses de serviço permanente e exclusivo, a restrição só se dará mediante o aviso prévio de oito dias por parte daquele que a pretender.

§ 2º A falta de aviso prévio obriga à parte que rescindir a locação a uma indenização correspondente a oito dias de salário, podendo a respectiva importância ser pelo patrão descontada dos salários vencidos.

(...) omissis

Deveres do Empregador deve ser tratado com respeito, seguindo o texto de lei:

Art. 6º Constituem deveres do empregador:

- a) tratar com urbanidade o empregado, respeitando-lhe à honra e a integridade física;
- b) pagar pontualmente os salários convencionados;
- c) assegurar ao empregado as condições higiênicas de alimentação e habitação quando tais utilidades lhe sejam devidas.

Vejamos aqui alguns deveres do Empregado, que devem ser cumpridas em seguimento de lei:

Art. 7º São deveres do empregado:

- a) prestar obediência e respeito ao empregador, às pessoas de sua família e às que vivem ou estejam transitoriamente no mesmo lar;
- b) tratar com polidez os que se utilizarem eventualmente dos seus serviços;
- c) desobrigar-se dos seus serviços com diligência e honestidade;
- d) responder pecuniariamente pelos danos causados por sua, incúria ou culpa exclusiva;

e) zelar pelos interesses do empregador.

A Era Vargas foi um período muito importante para o mundo das domésticas, pois foi uma consolidação de um conjunto de regras para a proteção dos trabalhadores, sendo que geraria normas em favorecimento ao principal foco que, no entanto, era esquecido que, na verdade, deveria sim, como hoje, ter seus direitos e deveres a cada dia mais com amplitude, pois merecem ter seu respeito.

Com uma grande vitória, veio correlação do trabalho doméstico com a CLT que abrangeu várias categorias ao Empregado Doméstico, trazendo conjunto o feriado nacional do Dia do Trabalhador.

Segundo Oliveira, em artigo no site *Consultor Jurídico* (acessado em 22/07/2020), a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) é muito importante para os trabalhadores Domésticos, pois, quando falamos em Direito de Trabalho ou Direito Trabalhistas, é necessário lembrar sempre que existem leis que garantem que os trabalhadores devem ter seus direitos e deveres. A importância dos efeitos jurídicos e sociais tem por si que o Direito Trabalhista venha por ser considerado um ramo do direito que se tornou algo tão importante que, no dia 1º de Maio, é comemorado o Dia do Trabalhador. Sua publicação foi do Decreto de Lei de Número 5.452/43, essa legislação abrangeu várias categorias dos Empregados Domésticos, tendo continuação da aplicação dos dispositivos legais do Código Civil de 1916 e Decretos referenciados aos trabalhadores.

Ainda relata o autor que, no ano de 1972, o ex-Presidente Médici empregou um novo conceito que a Lei instituidora foi de Número 5.859 do dia 11 de dezembro de 1972, e então passaram a ter prerrogativas sendo tratadas com as relações trabalhistas, segundo o artigo 1º da Lei Número 5.859/72:

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

Segundo Oliveira, em artigo no site *Consultor Jurídico* (acessado em 22/07/2020), o trabalhador doméstico tem sua distinção em relação ao trabalhador comum em seu desempenho e suas atividades, em seu perfil de personalidade (trabalho de pessoa física) e, se gerar lucro em suas atividades realizadas, não é considerado empregado doméstico.

Mesmo com Leis e seus avanços, há ainda necessidade de garantir aos trabalhadores os direitos de forma legítima e eficaz.

Ainda de acordo com Oliveira, foi publicado, em dezembro de 1973, o Decreto de Número 71.885/73, que tem em regulamento a Lei Número 5.859 de dezembro de 1972, por meio do qual foi disposta a profissão do empregado doméstico, que garantiu assim os trabalhadores, os importantes direitos como acesso a férias anuais, benefícios e serviços, a Previdência Social, 1/3 de adicional e mais o que salário contratado, com os seguintes artigos da Lei:

Art. 1º São assegurados aos empregados domésticos os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social, na conformidade da Lei número 5.859, de 11 de dezembro de 1972.

(...) omissis

Art. 3º Para os fins constantes da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, considera-se:

I – Empregado Doméstico aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

II – Empregador doméstico a pessoa ou família que admita a seu serviço empregado doméstico.

(...) omissis

Art. 6º Após cada período contínuo de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família, a partir da vigência Regulamento, o empregado doméstico fará jus a férias remuneradas, nos termos da Consolidação das Leis Trabalho de 20 (vinte) dias úteis, ficando a critério do empregador doméstico a fixação do período correspondente.

(...) omissis

Art. 10. O auxílio-doença e a aposentadoria por invalidez do empregado doméstico serão devidas a contar da data de entrada do respectivo requerimento.

Segundo os artigos, outro importante avanço foi o decreto do então Presidente da República, José Sarney, Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987, que regulamenta

a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o Vale-Transporte, com a alteração da Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987:

Art. 1º São beneficiários do Vale-Transporte, nos termos da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, os trabalhadores em geral, tais como: (Redação dada pelo Decreto nº 2.880, de 1998).

I – Os empregados, assim definidos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho;

II – Os empregados domésticos, assim definidos na Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972;

Percebe-se que a CLT teve uma grande evolução para o mundo dos domésticos, que necessitavam de uma trajetória maravilhosa com seus benefícios que vieram a ter com seus valores e deveres garantidos. Depois de muito tempo, veio crescer e ter uma evolução grande a cada dia, desde então devemos lutar para terem mais avanços com a CLT. Sendo assim, com a revogação da Lei, a atual Lei Complementar 150/2015, veio a Lei gerada pelas Pec da Domésticas, que será tratada com maiores explicações e detalhes nos próximos capítulos.

2.6 Constituição Federal de 1988

A Constituição Federal de 1988 traz, em âmbito jurídico, as conquistas dos trabalhadores domésticos e direitos como garantia do salário mínimo, irredutibilidade do salário, décimo terceiro, repouso semanal remunerado, férias anuais, mais de 1/3 do salário normal, licença maternidade por 120 dias, licença maternidade, aviso prévio e aposentadoria. Para os trabalhadores domésticos, foi uma grande vitória.

Segundo Gomes, em artigo no site *Consultor Jurídico* (acessado em 21/07/2020), no ano de 2000, o Ministério do Trabalho e Emprego publicou duas resoluções n. 253 no dia 10 de outubro de 2000, por meio das quais foram estabelecidos os procedimentos como: seguro-desemprego ao empregado doméstico. Logo ainda no ano de 2000, no dia 04 de outubro, foi aprovado pelo Ministério do Trabalho e Emprego o benefício do seguro desemprego tratado pela Medida Provisória Número 1986-2 no dia 10 de fevereiro do ano de 2000.

Conforme destaca Gomes, em artigo no site *Consultor Jurídico* (acessado em 21/07/2020), no ano de 2001, um outro grande avanço foi aprovado pelo ex-Presidente da República Fernando Henrique Cardoso que adotou a medida Provisória Número 2.104-16, junto com a aprovação do Congresso Nacional o ex-Senador Jader Barbalho, Com os efeitos, foram dispostos no Artigo 62 da Constituição Federal de 1988 da Lei Número 10.208 de 23 de Março de 2001 com a seguinte ementa que juntamente está disposta a Lei Número 15.859 do dia 11 de dezembro de 1972. Esta lei vem com uma grande vitória para a profissão do empregado doméstico, que faculta o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e ao Seguro-Desemprego.

Ainda segundo Gomes, no ano de 2006, o ex-Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva sancionou a Lei Número 11.324 de 19 de julho de 2006, que dentre as alterações podem-se destacar os artigos:

Art. 2º – A. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia. (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006)

§ 1º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput deste artigo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes. (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006)

(...) omissis

Art. 3º O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família. (Redação dada pela Lei nº 11.324, de 2006)

Art. 4º – A. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto”. (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006).

3. CONSIDERAÇÕES GERAIS

3.1 Conceitos

A presente monografia tem como objetivo central estudar os direitos conquistados pelos empregados domésticos, ao longo do tempo. Para tanto, necessário se faz analisar a evolução histórica dessa conquista, como também trazer alguns conceitos básicos sobre o assunto.

O artigo 3 da CLT traz o conceito de empregado, considerando-o como uma pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Delgado complementa que empregado “é a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas” (2010, p. 354).

O conceito de empregado doméstico estava contido na Lei 5.859/1972, que dispunha sobre a profissão do empregado doméstico. Apesar de esta lei estar revogada, o conceito ainda pode ser utilizado nos dias atuais, como sendo empregado doméstico “aquele que presta serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família no âmbito residencial destas”.

Esse conceito nos traz a certeza de que empregado doméstico é uma pessoa física que presta serviço no âmbito residencial, não somente compreendendo as funções internas das residências, mas também as atividades mais complexas, como secretária geral do lar, administração, enfermagem, transporte, conservação em geral, não só por envolver as atividades mais simples como as de maior complexidade.

Segundo Oliveira, em artigo no site Consultor Jurídico (acessado em 20/07/2020), as quatro principais características do empregado doméstico são:

Âmbito residencial; A expressão residencial é clara, então não poderá existir em uma empresa privada um doméstico em seu quadro de funcionários. Nessa esteira, pode se falar que estão abarcados nesse “âmbito familiar” os empregados de sítios,

chácaras, fazenda, rancho de veraneio, que nesses casos, seria uma extensão de residência.

Pessoalidade; É o serviço seja prestado no círculo de residência dos patrões, não podendo se fazer substituir por outro empregado doméstico.

Continuidade; O termo continuidade é aquilo que não é ininterrupto, não tem pausa, sucessivo.

Sem fins lucrativos; Todo empregado doméstico é um prestador de serviço, e como tal de natureza econômica, porém não pode ser de forma lucrativa ao seu empregador. Quando o trabalho de feição doméstica, ainda que realizado no âmbito familiar, visa uma atividade produtiva, integra em empreendimento comercial, industrial, rural ou à exploração de um serviço, por mais rudimentar que seja a organização, logo ele transforma a sua natureza doméstica em empresarial.

Apesar de este conceito subsistir, a Lei 5.859/1972 foi revogada pela Lei Complementar 150/2015, que em seu artigo 1º traz o conceito de empregado doméstico como uma pessoa física que presta serviço de forma contínua, onerosa e pessoal, e ainda complementa que o serviço deve ser prestado no âmbito residencial por mais de dois dias por semana, assim vejamos:

Entende-se por empregado doméstico 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’.

Logo, a diarista é considerada uma trabalhadora autônoma, não existindo assim um contrato, um vínculo empregatício. Portanto por não ser considerado um emprego, ela não recebe os mesmos direitos de uma empregada doméstica (férias, salário, etc.), é apenas uma prestadora de serviços. Para que a diarista não se torne uma empregada doméstica, o pagamento deve ser feito diariamente, não deverá trabalhar mais que 2 vezes por semana, não havendo, assim, vínculos nem subordinação.

Por outro lado, é importante conceituar também o empregador doméstico e este conceito está consagrado no artigo 15, II da Lei n.8.212/9, a qual dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências, definindo-o como “empregador doméstico à pessoa ou família que admite a seu serviço, sem finalidade lucrativa, empregado doméstico”.

3.2 Espécies de Empregados Domésticos

É importante ressaltar a Emenda Constitucional n. 72, conhecida como a PEC das Domésticas, que entrou em vigor no dia 3 de abril de 2013, a qual alterou a redação do parágrafo único do artigo 7 da Constituição Federal para estabelecer igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores rurais e urbanos. Esta emenda gerou uma série de discussões de quem poderia ou viria a ser os empregados domésticos, portanto podem ser definidos as seguintes categorias a seguir:

Segundo Novo, em artigo no site Juris Way – Sistema Educacional Online (acessado em 19/07/2020):

Babás - São profissionais que auxiliam os pais na criação e cuidados de seus filhos, pois muitos pais trabalham não tendo com quem deixar seus filhos.

Caseiros - Esses profissionais são responsáveis em estar cuidando, zelando de casa da família em sua presença ou ausência.

Cozinheiros - São profissionais que se dedicam às confecções de comidas nas refeições no ambiente familiar.

Cuidadores de Idosos - São os acompanhantes que cuidam da higiene pessoal, alimentação, saúde bucal, remédios diários e os demais cuidados necessários para pessoas idosas.

Enfermeiros - São profissionais da saúde responsáveis pelo atendimento direto e próximo ao paciente. Sua função é de realização de exame, aplicações de injeções e medicamentos, organização e limpeza do leito do paciente, entre outros.

Funcionária do Lar - Responsável por cuidar da limpeza da casa, cozinhar e zelar pela organização.

Governanta - Uma profissão de função de confiança total, acostumada a fazer parte por muitos anos do ambiente familiar, logo então é a administradora do lar de uma família.

Jardineiro - Este profissional é o setor responsável pelo cultivo e cuidado do jardim.

Lavadeiras - Profissionais cuja função é a lavagem de roupas da família.

Mordomo - É um profissional que garante uma administração de bens de uma irmandade ou confraria, organizador de festa, responsável pela chefia dos serviços de uma casa/mansão.

Motorista Particular - Tens uma diferenciação em Motorista e Motorista Particular, vejamos que motorista particular é aquele que presta serviço no âmbito familiar, ou seja transportando, fazendo algum serviço necessário para a família sem valor financeiro tendo sua função encaixada como empregado doméstico e o motorista já não se caracteriza como empregado doméstico.

Passadeiras - São responsáveis pela passagem de roupas de famílias.

Piscineiros - São responsáveis por serviços de limpeza e manutenção das piscinas do lar familiar.

Porteiro - É a profissão designada à proteção da portaria, mantendo a segurança, e vigilância da entrada de pessoas indevidas no ambiente familiar.

Vigias – São contratados pelas famílias para apenas realizar o serviço de observação e fiscalização do ambiente contratado, possuindo uma diferenciação de Segurança e Vigilante que é um profissional que tem o dever de proteger patrimônios ou pessoas em estabelecimentos públicos ou privados no ambiente contratado.

3.3 Proibição de Discriminações

Todos os trabalhadores, inclusive o doméstico, devem ser tratados de forma igualitária, assim como prevê o artigo 7, parágrafo único da C.F/88, visto que é proibida a diferenciação de salários, exercícios de funções a critério de admissão, por motivos de sexo, idade, raça, cor e até mesmo estado civil, tendo também a discriminação em relação ao portador de qualquer tipo de deficiência é proibida.

O artigo 1, parágrafo único da Lei Complementar 150/2015, estabeleceu a proibição de contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção no 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto no 6.481, de 12 de junho de 2008.

3.4 Simples Doméstico

No dia 1 de outubro de 2015, foi lançado o “Simples doméstico”, que é uma forma única de pagamento dos empregados domésticos, que simplifica o formulário para os patrões e empregados domésticos. Sendo assim, o cadastro é feito pela internet. Para tanto, são necessários os seguintes documentos: CPF, recibos de entrega das declarações do imposto de renda, dados pessoais e o NIS que é o número de identificação social.

Também é possível usar o número de inscrição na Previdência Social, NIT, PIS-PASEP ou SUS, ou ainda pela carteira de trabalho, dia da admissão e data de opção pelo FGTS.

O site traz já o cálculo do FGTS, INSS, seguro contra acidentes, fundo de demissão sem justa causa.

As regras sobre o Simples Doméstico estão consagradas nos artigos 31 e 34 da Lei Complementar 150/2013. E o artigo 34 trata do percentual de recolhimento mensal, o qual deve ser feito pelo empregador doméstico:

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

- I – 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991;
- II – 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico, nos termos do art. 24 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991;
- III – 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;
- IV – 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;
- V – 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 desta Lei; e
- VI – imposto sobre a renda retido na fonte de que trata o inciso I do art. 7º da Lei no 7.713, de 22 de dezembro de 1988, se incidente.

4. REGULAMENTAÇÃO ATUAL

Como já foi descrito anteriormente, a Emenda Constitucional 72/2013, que revolucionou o mundo doméstico, teve sua aprovação no dia 02 de abril de 2013, com autoria de Romero Jucá, e ficou conhecida como “PEC DAS DOMÉSTICAS”, vindo assim a abranger o mundo do direitos e deveres dos empregados domésticos, mudar o cenário vivenciado desses trabalhadores que merecem todo respeito e igualdade.

Em 1º de junho do ano de 2015, a ex-presidente Dilma Rouseff sancionou a Lei Complementar n. 150 que regulamentou a citada Emenda Constitucional, que passou a garantir novos direitos e deveres aos trabalhadores domésticos. O artigo 2 da referida lei trouxe o horário da jornada laboral, uma grande conquista para o trabalhador doméstico

que antes não tinha horário pré-estabelecido para seus serviços, e conseqüentemente garantiu-lhes as horas extras, como se pode observar em:

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

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

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

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

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

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

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

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

III – o saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais de que trata o inciso I, com a dedução prevista no

Inciso II, quando for o caso, será compensado no período máximo de 1 (um) ano.

Também definiu o horário de descanso do trabalhador doméstico como não sendo computados como horário de trabalho, assim segue o texto da lei:

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

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

O Regime Parcial é definido como aquele que não exceda 25 horas semanais, sendo assim o profissional passa menos tempo à disposição do empregador, mas também não é recebido por isso, assim segue o texto de lei:

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-lhe, 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;

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.

Contrato de Trabalho é um contrato que é feito com data e término antecipadamente, sendo já combinada entre o trabalhador e empregado, hoje em lei todo contrato deve ser feito escrito, segue o texto de lei:

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.

Certo que o Contrato de Trabalho é um contrato por prazo determinado, sendo que a finalidade dele é verificação do empregado em fazer aquela função para o qual foi contratado, verificando sua estrutura, assim segue o texto definido de lei:

Art. 5º – O contrato de experiência não poderá exceder 90 (noventa) dias.

1º – O contrato de experiência poderá ser prorrogado 1 (uma) vez, desde que a soma dos 2 (dois) períodos não ultrapasse 90 (noventa) dias.

2º – O contrato de experiência que, havendo continuidade do serviço, não for prorrogado após o decurso de seu prazo previamente estabelecido ou que ultrapassar o período de 90 (noventa) dias passará a vigorar como contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Art. 6º – Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4o, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado é obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, metade da remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Art. 7º – Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4o, o empregado não poderá se desligar do contrato sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

Parágrafo único. A indenização não poderá exceder aquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

Art. 8º – Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4o, não será exigido aviso prévio.

Sobre a CTPS tem seu significado como Carteira de Trabalho e Previdência Social, que é um documento que contém informações necessárias sobre a vida do profissional do trabalhador, sendo que é obrigatória para qualquer trabalhador que for contratado como prestação de serviço, seja no comércio, indústria, campo e também empregado doméstico, tem sua filiação ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), assim segue o texto em lei:

Art. 9º – A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo empregado ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e, quando for o caso, os contratos previstos nos incisos I e II do art. 4o.

Art. 10º – É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 3 (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.

2º – (VETADO).

Quanto às viagens, as empregadas domésticas terão suas horas de lazer em reservas de viagens, pois os gastos são pessoais, terão suas horas, pagamentos, em seguinte texto de lei:

Art. 11. Em relação ao empregado responsável por acompanhar o empregador prestando serviços em viagem, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser compensadas as horas extraordinárias em outro dia, observado o art. 2o.

1º – O acompanhamento do empregador pelo empregado em viagem será condicionado à prévia existência de acordo escrito entre as partes.

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

3º – O disposto no § 2o deste artigo poderá ser, mediante acordo, convertido em acréscimo no banco de horas, a ser utilizado a critério do empregado.

Registro de Horário deve ser obrigatório em todo âmbito de trabalho, pois é o registro de hora da entrada e saída, conforme as instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, assim segue o texto em lei:

Art. 12. É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.

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

1º – Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia.

2º – Em caso de modificação do intervalo, na forma do § 1o, é obrigatória a sua anotação no registro diário de horário, vedada sua prenotação.

No Brasil, o Trabalho Noturno é desenvolvido entre 22 horas de um dia até as 5 horas do dia seguinte, isso no caso dos trabalhadores urbanos. Em atividades rurais, o período é pelo trabalho executado entre as 21 horas e as 5 horas do dia seguinte, logo, segundo as PEC, o acréscimo é de no mínimo 20% sobre o valor da hora trabalhada, como demonstra a lei:

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

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

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

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

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

Art. 15. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho deve haver período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Ainda mais, o Descanso Semanal com clareza é a folga concedida ao empregado, após 6 dias consecutivos trabalhados, sem nenhum desconto salarial. A lei prevê que o dia de folga seja de preferência aos domingos, mas depende de cada empregador que poderá conceder a folga ao empregado nos demais dias, assim segue o texto em lei:

Art. 16. É devido ao empregado doméstico descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além de descanso remunerado em feriados.

Quanto às Férias das empregadas domésticas, elas têm a duração de 30 dias corridos, a não ser que o regime de trabalho seja de jornada parcial, então esses 30 dias ainda podem ser divididos em 14 dias a gosto do empregador, podendo assim ser critério da empregada doméstica. Assim segue o texto em lei:

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

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

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

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

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

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

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

O Desconto cabe ao empregador descontar a contribuição previdenciária em seguimento por lei. O recolhimento neste caso é obrigatório e não acarreta o cumprimento, podendo levar multa ao empregador doméstico, assim segue o texto de lei:

Art. 18. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem.

1º – É facultado ao empregador efetuar descontos no salário do empregado em caso de adiantamento salarial e, mediante acordo escrito entre as partes, para a inclusão

do empregado em planos de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada, não podendo a dedução ultrapassar 20% (vinte por cento) do salário.

2º – Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput deste artigo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

3º – As despesas referidas no caput deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos.

4º – O fornecimento de moradia ao empregado doméstico na própria residência ou em morada anexa, de qualquer natureza, não gera ao empregado qualquer direito de posse ou de propriedade sobre a referida moradia.

Quanto à Previdência Social, todo empregador, ao contratar o empregado, deve recolher o INSS segundo a tabela em lei, dividido em 2 partes, sendo a primeira parte referente ao empregado e segunda parte ao empregador, segue em texto de lei:

Art. 20. O empregado doméstico é segurado obrigatório da Previdência Social, sendo-lhe devidas, na forma da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, as prestações nela arroladas, atendido o disposto nesta Lei e observadas as características especiais do trabalho doméstico.

Art. 21. É devida a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), na forma do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador e pelo agente operador do FGTS, no âmbito de suas competências, conforme disposto nos arts. 5º e 7º da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, inclusive no que tange aos aspectos técnicos de depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, entre outros determinados na forma da lei.

Parágrafo único. O empregador doméstico somente passará a ter obrigação de promover a inscrição e de efetuar os recolhimentos referentes a seu empregado após a entrada em vigor do regulamento referido no caput.

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

1º – Nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do

empregado doméstico, os valores previstos no caput serão movimentados pelo empregador.

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

3º – Os valores previstos no caput serão depositados na conta vinculada do empregado, em variação distinta daquela em que se encontrarem os valores oriundos dos depósitos de que trata o inciso

IV do art. 34 desta Lei, e somente poderão ser movimentados por ocasião da rescisão contratual.

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

Sobre o Aviso Prévio, os empregados domésticos com 1 ano completo de trabalho têm direito a 30 dias corridos de aviso, sendo que o empregado doméstico fará jus a mais de 3 dias de aviso prévio, cada 12 meses completos, até 20 anos chegando a 90 dias, como diz o texto em lei:

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.

2 – 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.

Art. 24. O horário normal de trabalho do empregado durante o aviso prévio, quando a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único. É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas no caput deste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 7 (sete) dias corridos, na hipótese dos §§ 1o e 2o do art. 23.

Ainda mais, a empregada doméstica gestante tem direito a 120 dias de licença, sem qualquer prejuízo em relação ao salário e com garantia do seu emprego após sua licença, assim segue o texto em lei:

Art. 25. A empregada doméstica gestante tem direito a licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos da Seção V do Capítulo III do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943.

Parágrafo único. A confirmação do estado de gravidez durante o curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea “b” do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

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

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

2º – O benefício do seguro-desemprego será cancelado, sem prejuízo das demais sanções cíveis e penais cabíveis:

- I – pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior;
- II – por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;
- III – por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; ou
- IV – por morte do segurado.

A Justa Causa tem seu direito a receber o saldo de dias trabalhados no mês, 13º salário proporcional aos meses, entre outros direitos destacados em lei:

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.

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.

Sobre o Seguro Desemprego, é o mesmo do salário mínimo vigente sendo pago por 3 meses, assim segue o texto em lei:

Art. 28. Para se habilitar ao benefício do seguro-desemprego, o trabalhador doméstico deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego:

- I – Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data de dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;
- II – termo de rescisão do contrato de trabalho;
- III – declaração de que não está em gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e
- IV – declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

Art. 29. O seguro-desemprego deverá ser requerido de 7 (sete) a 90 (noventa) dias contados da data de dispensa.

Art. 30. Novo seguro-desemprego só poderá ser requerido após o cumprimento de novo período aquisitivo, cuja duração será definida pelo Codefat.

De acordo com o site *Agência Brasil* - Brasília (acessado em 23/07/2020), segundo a Lei, foram 2 vetos abordados, tendo assim o regime de estender as horas previstas na lei, de 12 horas trabalhadas por 36 horas de descanso a trabalhadores de outras categorias. O veto foi estendido, pois a ex-presidente Dilma Rousseff decidiu tratar de matéria estranha em objeto de lei, além de que vetou a argumentação da “violação de fato ou circunstância íntima do empregador ou da família”, levando assim a demissão do empregado doméstico por justa causa, logo daria uma pequena observação fraude. Por ser amplo e impreciso, o trabalhador não ficaria de forma confiável.

4.1 O que mudou com a Lei nº 150/2015?

Com a mudança da Lei nº 150/2015, passou a ser obrigatório o recolhimento do FGTS da parte do empregador, assim como o seguro-desemprego, seguro contra acidentes de

trabalhos e indenização em caso de dispensa sem justa causa, foram essas algumas das mudanças que geraram polêmicas, entre outras.

4.2 Direito Adquiridos

Desde do ano de 2013, alguns direitos já foram conquistados pelo empregado domésticos sendo eles:

a) Condições de Trabalho

É exigência que o trabalhador tenha direito a trabalhar em local onde as normas de higiene, saúde, segurança estejam todas de forma com a lei.

b) Hora Extra

As primeiras 40 horas extras devem ser pagas em dinheiro ao trabalhador, sendo que a partir daí cada hora extra deve ser compensada em folga ou redução de jornada em até um ano.

c) Jornada de Trabalho

Deve ser de 8 horas diárias e 44 horas semanais.

d) Obrigatoriedade do pagamento

O pagamento é garantido por lei, então o patrão não poderá deixar de pagar seu salário em hipótese alguma.

e) Proibição de Discriminação

Não deve ter alguma discriminação entre salários, cor, etnias ou algum critério que leva a desigualdade do trabalhador.

f) Proibição de discriminação do Portador de Deficiência

É proibido discriminar os portadores de alguma deficiência seja ela qual for.

g) Proibição do Trabalho noturno, perigoso e insalubre

Aos menores de 16 anos não é permitido nenhum tipo de trabalho perigoso, insalubre e noturno.

h) Respeito às regras e aos acordos das Convenções Coletivas

Empregador deverá respeitar regras e acordos em convenções juntas, coletivas.

e) Salário Mínimo

O empregado doméstico tem dever de receber seu salário mínimo ao mês, que hoje inclusive está no valor de R\$ 1.045,00.

5. Direitos adquiridos depois da Lei 150/2015

A Lei 150/2015 veio para regulamentar direitos e, desde então, mesmo tarde com sua aprovação, damos a essa categoria a conquista dos tão sonhados e esperados direitos:

Nos termos da Lei nº 150/2015, os direitos trabalhistas do empregado doméstico são:

a) Adicional Noturno

Aquele considerado o trabalho realizado entre 22 horas e 5 horas, o horário do trabalho noturno deverá ser calculado como 52,5 minutos, a hora noturna sofre a redução de 7 minutos e 30 segundos.

Além de 12,5% sobre o valor da hora diurna, sendo que a renumeração do trabalho noturno deverá ter 20% do acréscimo do valor da hora diurna.

b) Auxílio-Creche e Pré-Escola

Atualmente, todas empresas com mais 30 empregadas mulheres com mais de 16 anos de idade devem pagar auxílio, sendo assim, as funcionárias que são mães têm o direito de manter os filhos em uma creche ou escola.

c) FGTS

A sigla FGTS vem por sua significação Fundo de Garantia por Tempo de Serviços, que é um direito obrigatório, que antes não era. Então é o recolhimento de 8% do salário pelo empregador, o salário pelo empregador, o que era de forma opcional sendo que poucos empregados utilizavam esse direito.

d) Indenização em caso de despedida sem justa causa

O Empregador deve depositar mensalmente 3,2% do valor recolhido do FGTS em uma espécie de poupança que deverá ser usada de forma de pagamento de 40% de FGTS quando o trabalhador for demitido sem justa causa. Logo mais, se o trabalhador for demitido por justa causa, ele não tem direito de receber os recursos necessários da multa e deixando a poupança ficar para o empregador.

e) Licença Maternidade

Tem duração de 120 dias e poder ser pedida a partir de 28 dias antes do parto ou nascimento do bebê e o empregador deve ser notificado no dia exato do afastamento por meio de um atestado médico.

f) Salário Família

Do direito a este benefício que é pago pela Previdência Social, o salário família por filho (a) é no valor de R\$ 48,62 por mês, lembrando que é até 14 anos de idade.

g) Seguro Desemprego

O seguro brevemente poderá ser pago durante no máximo 3 meses, mas a Câmara previa que o pagamento deverá ser de 5 meses, sendo assim o ocorrido com demais trabalhadores, quem têm direito ao seguro desemprego. Demissão sem justa causa, caso ele pedir demissão ou for dispensado (desrespeitou as regras, descumpriu horário, faltou sem explicação), ele não poderá receber o benefício, caso ele for demitido novamente somente poderá pedir este benefício após 1 ano e 4 meses depois da última demissão.

h) Seguro contra acidente de trabalho

Os empregados domésticos passam ser cobertos por este seguro desde que respeitando as normas da previdência, a contribuição deve ser paga pelo empregador.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo estudar as conquistas dos trabalhadores domésticos, um avanço lento, porém muito festejado, a verdadeira concretização do princípio da igualdade e dignidade da pessoa humana. Com a promulgação da lei 150/2015, esses trabalhadores passaram a ter os seguintes direitos: condições de trabalho, hora extra, jornada de trabalho, obrigatoriedade do pagamento, proibição de discriminação, proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre, respeito às regras e aos acordos das convenções coletivas, salário mínimo, adicional noturno, auxílio-creche e pré-escola, FGTS, indenização em caso de despedida sem justa causa, licença maternidade, salário família, seguro desemprego, seguro contra acidentes de trabalho. Porém, mesmo que tardia, foi feita a justiça e a luta pelos seus direitos continua, pois agora os empregados domésticos, além de comemorar os direitos adquiridos, ainda devem vencer o preconceito que ainda, infelizmente, existe.

REFERÊNCIAS

- ALBURQUEQUE, de Wlamyra. **Depois da Abolição, Estado Sofisticou mecanismo de Exclusão.** In: *Brasil de Direitos.* Disponível em https://www.brasildedireitos.org.br/noticias/589-depois-da-abolio-estado-sofisticoumecanismos-de-excluso-diz-historiadora?utm_source=google&utm_medium=ads&utm_campaign=search&gclid=Cj0KCQjw4f35BRDBARIsAPePBHwDEwZIFM5L58anjiJjeRHxlgl-JuQPPZkuc2JuqB3G31k_7eZPryEaAvyEEALw_wcB (Acesso em 19 Julho 2020)
- CHAGAS, Marcos. **Dilma Sanciona com Vetos o projeto de Lei das Domésticas.** In: *Agência Brasil – Brasília.* Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2015-06/dilma-sanciona-com-vetos-oprojeto-de-lei-das-domesticas#> (Acesso em 03 Julho 2020)
- CONTRIBUIÇÃO. **Dedução da Contribuição Previdenciária do Empregado Doméstico na Declaração de Ajuste Anual.** In: *Valor Consulting.* Disponível em <https://www.valor.srv.br/matTecs/matTecsIndex.php?idMatTec=179> (Acesso em 01 Agosto 2020)
- ECONOMIA. **Cartilha de Explica como fica os novos Direitos dos Trabalhadores Domésticos.** In: *Revista Estadão.* Disponível em <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,cartilha-explica-como-ficam-os-novosdireitos-dos-trabalhadores-domesticos,151726e> (Acesso em 18 Agosto 2020)
- ECONOMIA. **Pec das Domésticas: Leia perguntas e respostas e tire suas dúvidas.** In: *G1, São Paulo.* Disponível em <http://g1.globo.com/economia/seu-dinheiro/noticia/2015/05/pec-das-domesticas-leia-perguntas-e-respostas-e-tire-suasduvidas-2015.html> (Acesso em 03 Julho 2020)
- _____, Felipe. **Qual é a Diferença entre Diarista e Empregada Doméstica.** In: *iDoméstica.* Disponível em <https://blog.idomestica.com/4274/diferenca-diarista-eempregada-domestica/#.XzvpU-hK> (Acesso em 18 Julho 2020)
- GOMES, Joalisson de Almeida. **Empregados Domésticos do Brasil: Evolução e Principais Avanços.** In: *Âmbito Jurídico.* Disponível em

<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-150/empregados-domesticos-do-brasilevolucao-e-principais-avancos/> (Acesso em 18 Julho 2020)

LEI DAS DOMÉSTICAS. **O que mudou então, o que mudou após o anúncio da Lei Complementar nº150, Popular da Lei das Domésticas.** In: Ufrgs, Lei das Domésticas. Disponível em <https://www.ufrgs.br/jordi/162-leidasdomesticas/o-quemudou/#:~:text=A%20partir%20da%20Lei%20Complementar,de%20dispensa%20sem%200justa%20causa>. (Acesso em 18 Agosto 2020)

MANUAL DO EMPREGADOR DOMÉSTICO. **Simple Doméstico.** In: Guia Trabalhista. Disponível em <http://www.guiatrabalhista.com.br/trabalhista/simples-domestico.htm> (Acesso em 17 Agosto 2020)

NOVO, Henrique. **Empregado Doméstico.** In: *Juris Way – Sistema Educacional Online.* Disponível em https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=19001 (Acesso em 25 Agosto 2020)

OLIVEIRA, Moisés Naum de Castro. **Empregado Doméstico.** In: *Âmbito Jurídico.* Disponível em <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-130/empregado-domestico/> (Acesso em 17 Julho 2020)

PODER EXECUTIVO. **Lei Complementar 150/2015.** In: *Normas Legais.* <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-complementar-150-2015.htm#:~:text=DE%20TRABALHO%20DOM%3%89STICO,Art.,Par%3%A1grafo%20%3%BAnico> (Acesso em 20 Julho 2020)

PORTAL DE DIREITO. **Como definir juridicamente o Conceito de Empregador Doméstico.** In: *Jus Brasil.* Disponível em <https://direito-domestico.jusbrasil.com.br/noticias/2467392/como-definir-juridicamente-o-conceito-deempregador-domestico> (Acesso em 23 Agosto 2020)

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Regra de Lei.** In: *Planalto.* Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim3353.htm (Acesso em 18 Julho 2020)

REIS, Elaine Santos do. **Equiparação dos Direitos dos Empregados Domésticos: a Evolução da Jurisprudência até a Legislação.** In: *Âmbito Jurídico.* Disponível em <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-107/equiparacao-dos-direitos-dosempregados-domesticos-a-evolucao-da-jurisprudencia-ate-a-legislacao/> (Acesso em 18 Agosto 2020)

SILVA, Dayane Rosa. **Trabalho Doméstico no Brasil: Os avanços trazidos pela Lei Complementar 150/15**. In: *Revista Jus Navigandi*. Disponível em

<https://jus.com.br/artigos/40811/trabalho-domestico-no-brasil-os-avancos-trazidos-pela-leicomplementar-150-15> (Acesso em 02 Julho 2020)

SANTOS, Geovane. **Dilma sanciona nova lei para empregado doméstico**. In: *Jus Brasil*.

Disponível em: <https://geovanisantos.jusbrasil.com.br/noticias/239763761/dilmasanciona-nova-lei-para-empregado-domestico-veja-o-que-mudou> (Acesso em 02 Julho 2020)