

FACULDADE DE ARARAQUARA – FARA
ALESSANDRO LORENZETTI CRUZ

**UMA ABORDAGEM DO HISTÓRICO DO DESENVOLVIMENTO DOS DIREITOS
DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO CONTEXTO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA**

ARARAQUARA
2022

ALESSANDRO LORENZETTI CRUZ

**UMA ABORDAGEM DO HISTÓRICO DO DESENVOLVIMENTO DOS DIREITOS
DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO CONTEXTO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA**

Monografia apresentada ao curso de Direito, da Faculdade de Araraquara (FARA), como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador(a): Prof^a Dr^a Juliana Izar Segalla

ARARAQUARA

2022

ALESSANDRO LORENZETTI CRUZ

**UMA ABORDAGEM DO HISTÓRICO DO DESENVOLVIMENTO DOS DIREITOS
DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO CONTEXTO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA**

Monografia apresentada ao curso de
Direito, da Faculdade de Araraquara
(FARA), como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em ____ de ____ de 2022.

BANCA

Membros da Banca. Prof (titulação)

Membros da Banca. Prof (titulação)

Membros da Banca. Prof (titulação)

ARARAQUARA

2022

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos queridos e amados pais que deram a vida e sempre me ampararam. Também à minha amada esposa, minha coluna e meu norte.

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer a Deus por tudo de bom que ele me proporciona, à Professora Dayane Fanti, pelo incentivo neste trabalho e por sua maravilhosa didática em sala de aula. À Prof^a Dr^a Juliana Izar Segalla, coordenadora do Curso de Direito da FARA Araraquara, por sua disponibilidade e pela grata e valorosa orientação deste trabalho. De forma muito especial, a minha esposa Luciana que sempre esteve presente em todos os momentos, permanecendo ao meu lado e de tantas coisas se abdicou junto comigo, para juntos alcançássemos mais esse sonho em família.

“A maior recompensa para o trabalho do homem não é o que ele ganha com isso,
mas o que ele se torna com isso.”

(John Ruskin)

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

CIT – Conferência Internacional do Trabalho

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CRFB/1988 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

DSR – Descanso Semanal Remunerado

EC – Emenda Constitucional

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

LC – Lei Complementar

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

MTPS – Ministério do Trabalho e Previdência Social

NLTD – Nova Lei do Trabalho Doméstico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PEC – Proposta de Emenda à Constituição

RIT – Repartição Internacional do Trabalho

RSR – Repouso Semanal Remunerado

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	3
2	BREVE HISTÓRICO DA ORIGEM DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL	3
2.1	O empregado doméstico e defesa pelo direito de igualdade jurídica	5
3	UMA ABORDAGEM SOBRE A LEGISLAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL	7
3.1	Elementos que podem definir a relação de trabalho doméstico no Brasil	8
3.2	Alguns fundamentos doutrinários que caracterizam o trabalho doméstico no Brasil	11
4	ASPECTOS SOBRE OS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL E SUA EVOLUÇÃO	14
4.1	A figura do empregado doméstico após o surgimento da CLT	15
4.2	Avanços legislativos da normatização brasileira de recomendações da OIT para as relações de empregado doméstico no Brasil	18
5	A NOVA LEI DO TRABALHO DOMÉSTICO: A LEI COMPLEMENTAR 150/2015 21	
5.1	Questionamentos sobre a eficácia e os efeitos da LC Nº 150/2015	22
5.2	Reflexões sobre alguns impactos dos direitos do empregado doméstico, em relação aos encargos trabalhistas trazidos pela nova legislação	24
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
	REFERÊNCIAS	33

1 INTRODUÇÃO

O trabalho doméstico no Brasil possui diversas características especiais em relação ao trabalho de outros trabalhadores que possuem regimes diferenciados no ordenamento jurídico, pelo fato de o trabalho ser realizado em ambiente residencial.

Sendo assim, o objetivo inicial deste estudo é uma análise histórica do trabalho doméstico no Brasil, um elenco de suas características à luz da relação de poder entre empregado e empregador e como a relação de emprego chegou à legislação vigente.

Assim, entende-se que importância do tema se deve à implementação no campo jurídico das trabalhadoras domésticas de direitos trabalhistas, há muito atribuídos a outras categorias de trabalhadores.

Ou seja, é importante analisar e estudar temas que retomam discussões a busca pela igualdade de direitos, especialmente uma vez que contribuem diretamente para a dignidade humana.

Também, a questão dos direitos trabalhistas das trabalhadoras domésticas é bastante importante e atual, tendo em vista que as principais normas que serão analisadas neste trabalho foram publicadas há menos de seis anos. Destacam-se a Lei Complementar Nº 150/2015, autorizada e publicada no mês de junho do respectivo ano.

No mesmo sentido, a Emenda à Constituição Nº 72/2013, entrou em vigor a 2 de abril do respectivo ano, na sequência da conhecida “PEC dos Trabalhadores Domésticos”, bem como da Convenção Nº 72/2013. 189 da Organização Internacional do Trabalho de 16 de junho de 2011.

O entendimento acerca do tema nessa na fase preliminar do estudo, é que a partir da ótica do senso comum, o histórico do trabalho doméstico é marcado por preconceitos e incompreensões. Diante disso, o que se pretende compreender é o que há de fato, para além dos mitos e verdades que rodeiam e verticalizam o perfil desse profissional. Sobretudo, presume-se que existem diversos e profundos contextos sociais, culturais, econômicos, políticos que alcançam o assunto.

Compreende-se também, que parte das situações que envolvem a classe de trabalhadores domésticos no Brasil é fruto de consequências oriundas, principalmente, do enredo histórico da escravidão de afrodescendentes e da imigração de refugiados de trágicas guerras mundiais para o país. Acredita-se que

tais circunstâncias serviram de origem para o que, atualmente, se entende por marginalização social e profissional desses indivíduos.

Dessa forma, pretende-se buscar respostas para algumas das principais questões que correlacionam essas circunstâncias e a evolução dos regramentos legais que atingem esse público, assim como alguns dos principais reflexos por eles provados. Portanto, mesmo sem a pretensão de esgotar o tema, o trabalho proposto se ocupará em apresentar uma abordagem do histórico do desenvolvimento dos direitos do empregado doméstico no contexto da legislação brasileira.

Diante da relevância do assunto que se apresenta, acredita-se estar justificado o interesse no estudo das causas e consequências da letargia da evolução legislativa no Brasil, no que se refere aos direitos dos trabalhadores domésticos, tanto para melhor compreensão de parte da história do povo brasileiro, quanto para colaborar com a argumentação na defesa de direitos da classe dos trabalhadores domésticos em questão.

Um exemplo disso é que apenas a partir da Lei 5.859/72, o tema recebeu as primeiras atenções, que esteve até então, à margem do vigor da CLT de 1943. Embora, notadamente, a revogada Lei 5.859/72 que dispunha especificamente sobre a profissão de empregado doméstico, lhe destinava poucos direitos.

Nesse mesmo viés, infere-se que dentre outras faces dessa situação, algumas estejam voltadas para os costumes e preconceitos herdados de colonizadores e de povos outras culturas, que tendem a impor a esses indivíduos uma situação de inferioridade em relação aos demais, e que se inclinam a condicioná-los a meros serviços com restrições de direitos.

Sendo assim, almeja-se compreender e apresentar por meio do trabalho proposto, alguns dos motivos que têm sustentado essas questões ao longo da trajetória dessa classe de profissionais e como elas têm retroalimentado a evolução das legislações que regulam os direitos e garantias desses trabalhadores no Estado brasileiro.

O principal objetivo deste projeto é apresentar uma proposta de pesquisa, que aborde os Direitos dos Trabalhadores Domésticos no Brasil, tendo em vista o desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso, como parte dos requisitos para obtenção do grau de Bacharel em Direito. Dessa forma, escolheu-se uma matéria de interesse do aluno, de forma explorar um campo da área do Direito do Trabalho, como objeto de estudo.

De forma geral, é interesse do trabalho proposto apresentar uma abordagem sintética do histórico do desenvolvimento dos direitos do empregado doméstico no contexto da legislação brasileira. A intenção é tratar de direitos e garantias dessa classe peculiar de trabalhadores, bem como dos degraus galgados ao longo da trajetória percorrida por esses profissionais até os tempos atuais. Também pretende-se abordar alguns dos impactos socioculturais e econômicos dessa situação.

Dessa forma, é intenção de apresentar uma abordagem histórica sobre o tema. Serão considerados alguns dos diversos contextos do desenvolvimento dos direitos alcançados pelo empregado doméstico, contemplados na legislação brasileira sem, contudo, pretender explorar o tema em profundidade, devido à complexidade e grande multidisciplinaridade do assunto.

Especificamente, estudou-se com o objetivo de apresentar aspectos históricos do escravagismo no Brasil e sua relação com a situação empregado doméstico no país. De tal forma que, se possa melhor compreender as evoluções da legislação específica essa categoria de trabalhadores, assim apresentar alguns aspectos da eficácia e da aplicabilidade das principais normas vigentes.

Quanto à metodologia aplicada, esse trabalho trata-se de uma pesquisa de finalidade básica estratégica, com objetivos descritivo e exploratório, realizada pelo método hipotético-dedutivo, com abordagem qualitativa e executada por meio de levantamento bibliográfico e documental. Dessa forma, foi utilizada parâmetro a obra de Mezzaroba e Monteiro (2009).

No estudo proposto realizou um estudo bibliográfico, de forma a apresentar resumidamente, apontamentos objetivos de alguns dos principais elementos históricos e legislativos que influenciaram a evolução dos direitos trabalhistas da classe dos domésticos no Brasil, até a contemporaneidade da conclusão da pesquisa proposta.

Assim, tomou-se como premissa, o entendimento preliminar de que o empregado doméstico compõe uma categoria sui generis de trabalhadores brasileiros em relação a outras classes, considerando-se inclusive, que o tratamento desigual e exclusivo recebido do ordenamento jurídico pátrio tem suas raízes fincadas num histórico de preconceitos, que decorrem principalmente de uma cultura pós-escravocrata.

Diante disso, buscou-se na literatura e na legislação específica, elementos que possam servir de base argumentativa para a apresentação do Trabalho, de tal forma

que este possa contribuir para a formação de uma base de conhecimento para melhor compreensão do problema e exploração do tema.

Portanto, o presente trabalho foi organizado em seis capítulos principais. Assim, após o presente capítulo de introdução, segue-se para o segundo capítulo, onde se faz um breve resgate da origem do trabalho doméstico no Brasil, a partir de um ponto de vista histórico do escravismo no Brasil, perpassando-se por aspectos da busca pela igualdade jurídica dessa categoria de trabalhadores.

No terceiro capítulo é apresentada uma abordagem geral sobre as principais legislações trabalhistas aplicadas aos dos empregados domésticos brasileiros, assim como elementos que possibilitam definir o estabelecimento do vínculo da relação de trabalho doméstico. Também, são abordados alguns fundamentos doutrinários que caracterizam o trabalho doméstico no Brasil.

No quarto capítulo são trazidos à discussão alguns aspectos sobre os direitos trabalhistas no Brasil e sua evolução, inclusive no que se refere à figura do empregado doméstico após o surgimento da CLT, além de tocar nos avanços legislativos da normatização brasileira de recomendações da OIT para as relações de empregado doméstico no Brasil

No quinto capítulo são apresentados mais especificamente, alguns dos principais pontos da “nova lei do trabalho doméstico”: a lei complementar 150/2015. De forma que são apontados alguns questionamentos sobre a eficácia e os efeitos dessa lei, bem como reflexões sobre alguns impactos dos direitos do empregado doméstico, em relação aos encargos trabalhistas trazidos pela nova legislação.

No sexto capítulo são feitas considerações finais, seguidas da relação das obras referenciadas neste trabalho.

Portanto, espera-se como principal resultado a compreensão do tema, a fim de apresentá-lo na forma de uma abordagem sintética e objetiva em alguns de seus aspectos mais relevantes.

2 BREVE HISTÓRICO DA ORIGEM DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

Sabe-se que os domésticos são contemplados com menos direitos trabalhistas em relação a empregados de outras categorias. Essa situação decorre de vários fatores, tais como um sistema segregador adotado pela Legislação pátria, bem como à letargia de uma sociedade acomodada e não muito solidária, além do conservadorismo do Judiciário, quando se tratará de emprego doméstico (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 15-16).

A partir dessa pauta, pode-se melhor compreender o que Almeida (2007, p. 23), ao abordar esse assunto, descreve tais comportamentos como atitudes discriminatórias e preconceituosas oriunda uma nefasta era escravagista.

Dessa forma, faz-se necessário considerar a existência de uma evolução históricas que permeou as atividades domésticas, ou seja, o trabalho doméstico a partir de seu início, atravessando um enorme período de escravidão até o que se entende hoje por emprego doméstico.

Assim, nesse contexto, interessa saber que a palavra trabalho teve sua origem do verbete latim *tripaliare*, que tem o significado de castigar com o *tripaliu*, que era um instrumento de tortura comum na Roma antiga, utilizado para torturar pessoas escravizadas.

Segundo Damatta (1991, p. 31), em solo brasileiro, a palavra trabalho também é sinônimo de “batente”. Dessa forma, pode-se traduzi-la livremente como uma espécie de moldura que contorna uma porta, uma passagem de um obstáculo a ser vencido.

Obstáculo este, não apenas no sentido literal ou de cumprimento de uma obrigação, mas também com significado de rompimento de barreiras históricas e culturais, de modo a desassociar da palavra trabalho do sentido de castigo, de punição. Pelo contrário, significá-lo como exercício de dignidade, liberdade, igualdade.

Entretanto, especialmente no que se refere ao trabalho doméstico no Brasil, considera-se que sua origem provém da situação de escravidão a qual foram submetidas as pessoas trazidas do continente africano, para exercer atividades domésticas. Assim, mulheres foram trazidas principalmente para cozinhar e limpar e, homens trazidos para os trabalhos braçais (BENTIVOGLIO; FREITAS, 2014, p. 221).

Segundo Souza Júnior (2015, p. 19), antes vinda dos portugueses (cerca do ano 1500 d.C.), não há evidências concretas da existência serviços domésticos executados por pessoas que não fossem do mesmo núcleo familiar.

Ainda no que se refere à situação das pessoas escravizadas no Brasil, Freyre (2003, p.539) aponta para a distinção que se observou entre os que lidavam com a lavoura e as que eram exploradas nos serviços domésticos.

De tal forma que curiosamente, segundo o autor, os domésticos recebiam como benefício assistência religiosa e moral, o que não ocorria com os serviçais que lidavam exclusivamente com outros trabalhos.

Isso porque, os exploradores tomavam-se de crenças e superstições que os faziam repugnar a permanência de pagãos em seu convívio. Sendo assim, os negros eram obrigatoriamente batizados para poderem estar minimamente purificados para servirem dentro das “casas-grandes”.

Portanto, para muitos explicava-se o escravagismo como uma prática importante para desenvolvimento da agricultura brasileira, especialmente para o cultivo da cana de açúcar. Embora injustificável, segundo Cotrim (2003, p. 218), essa exploração supria boa parte da necessidade de execução de trabalhos inadequados para um indivíduo livre.

Assim, ao perpassar um pouco mais pela história brasileira, depara-se com o marco da Lei Áurea (Lei Imperial Nº 3.353), que no ano de 1888, com a dita intenção de “libertação dos escravos”, foi editada pela Princesa Isabel, membro do coroa da realeza portuguesa.

Apesar dos benefícios trazidos por essa lei, os recém-libertos continuavam a executar as mesmas tarefas dos tempos de escravidão. Segundo Souza Júnior, (2015, p. 19-20), isso ocorreu tanto porque não havia outro lugar para onde pudessem ir e desempenhar ofícios diferentes, quanto porque não lhes remuneravam pelo que se propunham a fazer.

Ou seja, embora já não mais houvesse a obrigação de permanecerem cativos ao seu explorador, sob o julgo de açoites e grilhões, aqueles que recebiam de volta sua liberdade roubada, não tinham quase nada além das “roupas do corpo” e de sua família. Não tinham nada, nada lhes pertenciam.

Dito isso, fica fácil entender que o porquê aqueles recém-libertos da escravidão viam-se obrigados a permanecer numa situação muito parecida com a que já viviam. Mas se ainda restarem dúvidas, que se diga ao menos: para não morrem fome

perambulando sem destino, rumo ao desconhecido, à mercê da própria sorte [...], sem terras, sem nada que lhe fosse de sua posse, além daquilo que já se mencionou anteriormente.

A partir desse momento da história, se começa a desenhar o perfil de uma nova categoria de trabalhadores, que nas palavras de Martins (2009, p. 2) foi formada por “[...] muitas pessoas que eram escravas continuaram nas fazendas, em troca de local para dormir e comida, porém na condição de empregados domésticos”.

Portanto, pode se compreender que a figura emprego doméstico no Brasil, teve suas raízes bem fincadas num histórico sórdido de escravismo. Diante da óbvia exploração, tem-se por herança as desigualdades de direitos trabalhistas que, preconceituosamente marginalizam a categoria dos empregados domésticos, destoando assim da maioria dos outros trabalhadores.

2.1 O empregado doméstico e defesa pelo direito de igualdade jurídica

Nesse contexto, embora não seja objetivo deste trabalho adentrar em aspectos de discriminação de gênero, faz-se questão de mencionar, dado a relevância do tema, que no transcurso da história até se chegar ao que se entende atualmente por emprego doméstico percebe-se, sem dificuldades, que a parcela de mulheres no emprego doméstico é maior em relação aos homens, tendo em vista que elas já se ocupavam de praticamente de todas as atividades do lar desde o início da escravatura no Brasil (BORGES, 2011, p. 11).

Dito isso, volta-se o foco para um outro nicho de desigualdade, dessa vez entre o empregado doméstico e as demais categorias de trabalhadores. Portanto, sabe-se que nessa relação, os empregados domésticos são os menos favorecidos em direitos. Segundo Calvet (2013, p. 60), percebe-se que houve uma evolução lenta e tardia da legislação específica dos domésticos se comparada com outras categorias, devido à cultura de preconceitos ligada ao forte histórico da escravidão.

Porém, tem havido nos tempos recentes certa inquietude por parte do povo, que por meio de seus representantes tem buscado alcançar a implementação de direitos sociais, especialmente no se refere ao trabalho.

Nesse sentido, encontra-se apoio na doutrina que adverte contra distinções injustificadas entre as diversas classes de trabalhadores, que no tom de Celso Antônio Bandeira de Mello:

A Lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos. Este é o conteúdo político-ideológico absorvido pelo princípio da isonomia e juridicizado pelos textos constitucionais em geral, ou de todo modo assimilado pelos sistemas normativos vigentes (MELLO, 2015, p. 10).

Portanto, das muitas abordagens que esse tema enseja, ressalta-se a necessidade da tutela estatal para os trabalhadores domésticos, aos menos estejam mais próximos proteção jurídica que lhes é devida, Isso, tendo em vista o que se almeja a partir da Convenção Nº 189 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), da qual alguns tópicos serão abordados neste trabalho.

3 UMA ABORDAGEM SOBRE A LEGISLAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

As disposições sobre os direitos das relações trabalhistas domésticas estão previstas na Lei Nº 5.859/1972. No entanto, em 2015, essa lei, que regulamentava o contrato de trabalho doméstico, foi revogada pela Lei Complementar Nº150/2015.

Dessa forma, essa lei surgiu para regulamentar alguns direitos previstos na Emenda Constitucional Nº 72/2013, que estendeu aos trabalhadores domésticos alguns dos direitos previstos no artigo 7º da Constituição Federal.

Sendo assim, importa saber que o conceito de trabalhador doméstico está contido no artigo 1º da LC, Nº 150/2015, onde o empregado doméstico que preste serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e sem fins lucrativos a pessoa ou família em seu meio por mais de 2 (dois) dias por semana, aplicar-se-á o disposto nesta Lei.

Dessa forma, ressalta-se que há diferença no tratamento dos trabalhadores domésticos e demais empregados, conforme evidencia o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Portanto, isso se deve ao fato de as relações domésticas serem específicas, exigindo, além dos pré-requisitos que caracterizam a relação de emprego, que o trabalho fosse realizado sem renda e nas condições de vida de uma pessoa ou família.

Também, quanto aos requisitos, a primeira coisa a esclarecer é que o trabalhador doméstico deve ser pessoa física. Porém, de acordo com os ensinamentos de Cassar (2015, p. 364), é preciso analisar para quem o funcionário trabalha, não apenas as atividades que desempenha.

Assim, se uma empregada trabalha como cozinheira, este fato por si só não a qualifica como empregada doméstica, pois será necessário analisar quem é seu empregador, pois se for pessoa jurídica, como hotel ou restaurante, será uma empregada.

Desse modo, ainda que o empregador seja uma pessoa física, se seu local de residência for uma atividade empresarial e estiver envolvido um trabalhador doméstico, ele não será considerado um trabalhador doméstico, mas um empregado a quem se aplicam todos os direitos CLT (NASCIMENTO, 2014, p. 965-972).

3.1 Elementos que podem definir a relação de trabalho doméstico no Brasil

Assim, o trabalho doméstico pode ser manual ou intelectual, especializado ou não especializado. Assim, vale destacar o entendimento de Orlando Gomes e Cassar (2015, p. 364), respectivamente, que defendem que a natureza do papel do trabalhador é inútil para determinar a qualidade do dever de casa.

Desse modo, a título de exemplo, interessa saber que o chef pode servir tanto a residência privada como a sala de jantar. Um professor pode ensinar em uma instituição pública ou privada ou em um ambiente familiar. Portanto, a natureza intelectual ou manual da atividade não exclui a qualidade do lar. (GOMEZ, 1995, p. 111).

Também, de acordo com Cassar (2015, p. 364), é importante lembrar que para ser trabalhador doméstico, basta trabalhar para um empregador doméstico, independentemente da atividade exercida pelo trabalhador doméstico, ou seja, intelectual, manual ou especializado.

Assim, a lista dos que se enquadram nesta categoria é apenas indicativa, podendo ser considerados empregados domésticos as cozinheiras, empregadas domésticas, babás, cuidadoras de idosos.

Também, lavadeiras, motoristas particulares, jardineiros, professores, pilotos e demais que exercem suas atividades em residência e desde que o empregador seja uma pessoa física que não exerça atividades lucrativas.

Portanto, existem prestadores de serviços domiciliares que legalmente pertencem a uma categoria profissional diferenciada que trabalham em casa, sem privá-los dos direitos conferidos por seus estatutos profissionais especiais, como é o caso de *personal trainers*, massagistas, fisioterapeutas, em especial, como entende Luciano Martinez (2012, p. 170-173).

Ainda segundo esse autor, o que não parece razoável atribuir a esses profissionais o status de domicílio pelo simples fato de desempenharem seu trabalho em ambiente de moradia [...].

Porém, nada impede que um representante da categoria profissional regulamentada por lei a atuação, entre outras atividades típicas do ambiente residencial. Portanto, quando a atividade é realizada em ambiente residencial, nem sempre significa que é trabalho doméstico.

Dessa forma, quanto ao conceito de natureza contínua, durante muito tempo existiram duas correntes de interpretação, sendo a primeira decorrente do artigo 1º da antiga Lei Nº 5.859.

Porém, esse artigo foi revogado pela lei complementar 150/2015, que, por sua vez, introduz em seu texto a mesma expressão “contínuo”; a segunda corrente foi derivada do artigo 3º da CLT, optando pela expressão “não eventual”.

Sendo assim, a primeira entende que os critérios de análise da operação contínua são os mesmos utilizados para a operação imparcial prevista na CLT, adotando a teoria da descontinuidade.

De tal modo, que seus apoiadores, como Sergio Pinto Martins (2001), entendem que tanto um empregado que trabalha semanalmente por seis anos quanto aquele que trabalha apenas um dia por semana durante os mesmos seis anos, por exemplo, será considerado empregado doméstico.

Assim, deve-se notar que no momento da elaboração da lei 5.859/72, os domésticos prestavam um serviço verdadeiramente ininterrupto, dando a ideia de continuidade, como menciona Luciano Martinez (2012, p. 170-173).

Segundo esse autor, essa corrente, mais reflexiva, acredita que a palavra continua sendo utilizada em seu contexto histórico, em particular porque, na altura em que foi publicada a legislação nacional, não tinham direito a férias semanais remuneradas.

Nesses termos, o que de certa forma justificava a continuidade como característica de cada serviço prestado e em benefício das famílias. Sendo que, a maioria das doutrinas e jurisprudências sustentam que o trabalho prestado apenas uma vez por semana aos mutuários domésticos não é vínculo empregatício porque não é um serviço contínuo.

No entanto, com a entrada em vigor da Lei Complementar n 150/2015, a discussão sobre a análise do requisito de continuidade foi finalmente encerrada, pois de acordo com o artigo 1º da lei Nº 5.859/72, o legislador decidiu aplicar esta lei apenas aos empregados que trabalham mais de 2 dias por semana, com exceção dos trabalhadores ocasionais, de modo -chamados diaristas.

Segundo a doutrina de Luciano Martinez (2012. p.173), “somente pessoas ou grupos familiares unidos por parentesco ou afinidade podem contratar empregados domésticos”.

Portanto, pessoas jurídicas, profissionais liberais ou entes jurídicos especiais sem subjetividade formal, como condomínios, não podem ser consideradas empregadoras domésticas.

Além disso, segundo Cassar (2015, p. 364), nos casos de corrupção no contrato de trabalho, deve-se aplicar a regra que for mais favorável ao trabalhador doméstico, e se houver conflitos de leis que se apliquem ao mesmo empregado, deve-se ser aplicada ao mesmo empregado, a regra mais favorável que afeta todo o contrato. Esta teoria é aceita pela maioria da jurisprudência.

Portanto, esse entendimento só é aceito quando o prestador de serviço for apenas pessoa física ou família, pois nos casos em que os prestadores de serviço são diferentes, ou seja, pessoa física e jurídica ao mesmo tempo, o contrato de trabalho nacional não é desnaturado, formando outro diferente da pessoa jurídica.

Sendo assim, nos casos em que os serviços domésticos são prestados à família, o verdadeiro empregador do empregado doméstico será a própria família, pelo que todos os familiares são que cuidam de um empregado doméstico são considerados empregadores, e qualquer um dentre os membros capazes, é responsável pela assinatura da CTPS.

Dessa forma, o conceito de família deve ser entendido como uma reunião espontânea de pessoas para conviverem, independentemente de haver parentesco entre elas, o que permite identificar amigos que moram na mesma residência.

Nesse sentido, é correto dizer que mesmo que apenas um membro da família pague os salários aos trabalhadores domésticos, todos os membros são solidariamente responsáveis pelas verbas de trabalho.

Portanto, a doutrina de Cassar (2015, p. 364) afirma que todos os familiares maiores e capazes são co-empregadores domésticos e respondem solidariamente pelos salários, mesmo aqueles que não trabalham.

Desse modo, ressalta-se que é possível um consórcio de empregador doméstico, caso em que duas ou mais famílias diferentes contratam o mesmo trabalhador doméstico para dividirem a prestação laboral, bem como os encargos trabalhistas. Nesse caso, cada família terá independência à disposição dos serviços. (CASSAR, 2015, p. 364).

3.2 Alguns fundamentos doutrinários que caracterizam o trabalho doméstico no Brasil

Assim como, a caracterização de “atividade sem fins lucrativos” está relacionada com a intenção do legislador de deixar claro que o trabalho do trabalhador doméstico não pode visar a obtenção de resultados econômicos, ou seja, lucro para o gestor, pois tal trabalho é limitado para satisfazer os interesses da pessoa ou família que o contratou. (MARTINEZ, 2012, p. 170 - 173).

Dessa forma, as características da “atividade sem fins lucrativos” devem ser analisadas do ponto de vista do prestador de serviço, e não do prestador de serviço. (CASSAR, 2015, p. 364).

Além disso, a consolidação do direito do trabalho em seu artigo 7º, alínea “a”, dispõe como requisito para os serviços não econômicos, em que “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” (SARAIVA; MANFREDI; TONASSI, 2015, p. 116).

Visto que, para Mozart Victor Russomano, o legislador erra ao usar o termo “não-econômico por natureza” porque todas as atividades são de natureza econômica, algumas com fins lucrativos, como empresas industriais, comerciais, bancos entre outros e outras organizações sem fins lucrativos.

Também, como no caso de cooperativas e entidades beneficentes, onde qualquer atividade que crie bens e serviços é econômica. Nesse sentido, o trabalhador doméstico presta serviços econômicos, embora não rentáveis. A característica da assistência domiciliar é que o trabalho não é rentável. (RUSSOMANO, 1999)

Assim, no que se refere à exigência de um objetivo sem fins lucrativos, é justa a interpretação no sentido de que tal exigência se aplica a um empregador nacional; isso porque os trabalhadores trabalham para receber um salário, que, aliás, não é lucro.

Nesse contexto, surgem duas correntes contraditórias: para alguns, como Amauri Mascaro (2001), Vitor Russomano (1999), Godinho (2015) e outros, prevalece o disposto na alínea “a” do artigo 7º Da CLT prevalece, o que significa que qualquer atividade econômica, mesmo sem fins lucrativos, reduzirá as características das atividades domésticas.

Por outro lado, Arnaldo Sussekind (1999), Alice Monteiro (2009), Valentin Carrion (2003), Will Bonfim (2014) e outros entendem que o disposto na Lei dos

Empregados Domésticos, Lei 5.859/72, ou seja, um empregador doméstico pode obrigar seu empregado a exercer atividades econômicas se não for lucrativo, como trabalhar para uma instituição de caridade, pois, segundo Orlando Gomes, “é uma atividade simples de consumo, não produtiva” (GOMES, 2014. p. 104).

Desse modo, esta disputa termina com a LC Nº 150/2015, por conter a expressão “atividade não lucrativa”, sem mencionar o termo “natureza não econômica” previsto no artigo 7º, “a” da CLT, assim, prevalece o entendimento desde a segunda corrente.

No caso de receber ordens de um trabalhador doméstico para realizar atividades econômicas visando o lucro, o contrato de trabalho é alterado. Assim, a partir do momento da distorção, terá início um novo reajuste de vínculo empregatício, podendo ser considerado trabalhador urbano ou rural, dependendo da atividade desenvolvida, rescindindo-se o contrato de trabalho doméstico (MARTINEZ, 2012, p. 170 - 173).

Para caracterizar as relações domésticas de trabalho, também é necessário que a prestação de serviços ocorra em âmbito residencial.

É importante salientar que o local de residência não é necessariamente o local de residência do empregador, pois uma pessoa pode ter vários locais de residência, podendo ainda ser que o serviço seja prestado fora do local de residência, mas que se destine a serviços familiares, como o motorista particular e marinheiro de um iate particular que não trabalha dentro da residência, mas cujas atividades retornam em benefício do núcleo familiar (MARTINEZ, 2012, p. 170 - 173).

No mesmo sentido, a doutrina de Luciano Martinez entende que no que diz respeito à área territorial de atuação, é importante acrescentar que o dever de casa não se limita ao interior de uma pessoa ou família. [...] “Área residencial” é uma área, um campo onde se espalham as atividades familiares, não necessariamente limitadas ao interior de casas residenciais. (MARTINEZ, 2012, p. 170 - 173).

Existem alguns prestadores de serviços domiciliares que pertencem à categoria de profissionais diferenciados que serão amparados por seus estatutos especiais e não devem ser considerados empregados domésticos simplesmente pelo seu trabalho no ambiente residencial, ou seja, fisioterapeutas e terapeutas ocupacionais (DL Nº 938/96) e *personal trainers* (Lei Nº 9.696/98), entre outros (MARTINEZ, 2012, p. 170 - 173).

Embora esse profissional diferenciado não esteja impedido de aceitar e alterar um contrato de trabalho por empregado doméstico, a presunção é de que não há serviço doméstico e a comprovação fica para aqueles que reivindicam um ajuste especial de contrato de trabalho doméstico.

Assim, conclui-se que as relações internas de trabalho requerem alguns elementos fáticos e jurídicos, alguns dos quais são comuns a qualquer empregado CLT, a saber: empregado pessoa física, personalidade, identidade, subordinação e continuidade.

Desse modo, há ainda alguns elementos especiais característicos das relações laborais domésticas, nomeadamente: finalidade não comercial dos serviços, prestação de serviços apenas a particulares ou famílias, prestação de serviços em função de ambiente residencial ou em função de família.

4 ASPECTOS SOBRE OS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL E SUA EVOLUÇÃO

No Brasil, o trabalho doméstico começou a surgir durante a colonização portuguesa, com o trabalho escravo, os portugueses trouxeram pessoas escravizadas que eram responsáveis pela organização das moradias, alimentação dos filhos e famílias dos proprietários que os compravam (MARTINS, 2009, p. 2-6).

Naquela época, a proteção do trabalho doméstico ainda não existia, e durante séculos o serviço doméstico permaneceu dessa forma sem o amparo de legislação especial de proteção, sem o menor respeito aos direitos humanos nessa categoria ou qualquer forma de proteção laboral.

Porém, por falta de lei especial, o Código Civil de 1916, que regulamentava as relações trabalhistas, foi utilizado como relação de "locação de serviço" (MARTINS, 2009, p. 2-6).

Sendo assim, em 1923, dentro do antigo Distrito Federal, na capital do Rio de Janeiro, foi promulgado um Decreto Nº 16.107, que regulamentou a locação dos serviços domésticos, passando a elencar em seu artigo 2º aqueles que seriam considerados locadores de serviços domésticos, como cozinheiros, ajudantes, zeladores, mordomos, jardineiros, lavadeiras, entre outros (MARTINS, 2009, p. 6).

De sorte que, em 1941 foi editado o Decreto Nº 3.078, que regulamentou a locação de serviços dos empregados domésticos pela primeira vez em âmbito nacional. O referido diploma destinava-se a conferir alguns direitos à categoria. Porém, em seu artigo 15, previa a necessidade de regulamentação em 90 dias para sua efetivação, o que, segundo Mauricio Godinho, não foi feito (DELGADO, 2015, p. 311).

A professora Alice Monteiro Barros (2011, p. 571) cita algumas divergências sobre a validade do diploma em questão, onde quem entendeu que o referido diploma não entrou em vigor por falta de regulamentação.

Ao passo que outros apoiaram ao máximo sua autorrealização e, finalmente, houve quem a considerasse a abolição da CLT e legislação complementar, a exemplo do jurista Mozart Victor Russomano (RUSSOMANO, 1999).

Por outro lado, embora o decreto não estivesse sujeito à autoaplicação como obrigação normativa, certos direitos por ele conferidos, como assinatura na CTPS,

pontualidade no pagamento do salário, cortesia do empregado, respeito à sua honra e integridade e garantir condições higiênicas de alimentação e moradia quando tais serviços são pagos. Assim, esses direitos já eram bastante claros, sem necessidade de regulamentação (MARTINS, 2009, p. 31).

4.1 A figura do empregado doméstico após o surgimento da CLT

Em maio de 1943, foi editado o Decreto-Lei Nº 5.452, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, a chamada CLT, que ainda vigora no ordenamento jurídico brasileiro.

Com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a situação permaneceu praticamente inalterada, uma vez que a CLT excluiu taxativamente de sua proteção legal os trabalhadores domésticos, ainda que esses empregados participassem de uma relação de emprego.

De forma que, o artigo 7º, alínea “a”, do referido diploma legal: “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 à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.”

A consolidação do direito do trabalho pode ser considerada o primeiro diploma legal a excluir a aplicação do direito interno consolidado no âmbito da categoria doméstica, quando decidiu privar explicitamente um trabalhador doméstico de seu rol protetivo, em seu artigo 7º, alínea “a”, sem fazer qualquer menção à regulamentação dos direitos dos empregados domésticos.

Na época, iniciou-se a discussão sobre a revogação do Decreto-Lei Nº 3.078, pela alínea “a” do artigo 7º da CLT. Todavia, a CLT sequer tratou das questões nele contidas, assim, não há o que se falar em revogação, pois não há referência aos direitos do empregado doméstico (MARTINS, 2009).

Mesmo havendo entendimento jurisprudencial dominante em sentido contrário, o referido Decreto não estava revogado pela CLT, somente deixando de estender à categoria as normas consolidadas (BARROS, 2011, p. 571).

No início de 1949, a Lei Nº 605/1949, que se referia às férias semanais remuneradas, foi promulgada. O artigo 5º, alínea a, excluía expressamente os trabalhadores domésticos da lista de beneficiários (MARTINS, 2009).

No estado de São Paulo, foi aprovado o regulamento da Secção de Registro dos Empregados Domésticos, do Departamento de Investigações, pelo decreto estadual Nº 19.216/50. O seguinte decreto detinha o intuito de identificar o empregado doméstico e verificar seus antecedentes, prevendo ainda em seu artigo 5º a impressão dos dispositivos referentes aos direitos e deveres dos empregados e empregadores domésticos na CTPS, conforme exigia o artigo 12, do Decreto Nº 3.078/41. (MARTINS, 2009)

Em 1956, a Lei Nº 2.757/1956, excluiu do disposto na alínea “a” do artigo 7º da CLT e do artigo 1º do Decreto Nº 3.078/41 “os empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais”, caso trabalhem na administração do edifício, não em cada condomínio individual.

Dessa forma, exclusão se deu pelo fato de que essas pessoas são contratadas pelos próprios condomínios, e não pelos proprietários individuais de cada condomínio, devendo ser empregados comuns e, portanto, orientados pela CLT (MARTINS, 2009).

Ao passo que, o Estatuto do trabalhador rural, lei Nº. 4.214/1963, em seu artigo 8º, também excluía os trabalhadores domésticos de sua função protetiva.

Por outro lado, em 1960, a Lei 8 3.807/1960, em seu artigo 161, previa que o trabalhador doméstico pudesse ser vinculado como segurado facultativo no sistema previdenciário.

A situação dos trabalhadores domésticos foi resolvida apenas em 1972, quando foi publicada uma lei especial para empregados, a Lei Nº 5.859/1972. Segundo Mauricio Godinho Delgado, foi nesse momento que essa categoria passou a adquirir um mínimo de cidadania legal.

Isso se daria com a possibilidade de usufruir de poucos e limitados direitos sociais. A lei não só estabeleceu alguns direitos trabalhistas, mas também incluiu o trabalhador doméstico como segurado obrigatório da previdência social, definindo o custeio do empregado e do empregador (DELGADO, 2015, p. 311).

A Lei. 5.859/72, em seu artigo 7º, exigia sua liquidação no prazo de 90 dias. Nesse contexto, isso foi regulamentado pelo Decreto Nº 71.885/73, que estabelece em seu texto que a cláusula CLT de férias deve ser aplicada aos trabalhadores domésticos (DELGADO, 2015, p. 307).

Em 1984, a lei 7.195/84, tratava-se de responsabilidade civil dos órgãos de empregados domésticos. Em seu artigo 1º, previa a responsabilidade civil das

agências em caso de atos ilícitos cometidos por seus trabalhadores domésticos no exercício de suas atividades (MARTINS, 2009).

Assim como, a indenização ao empregador por qualquer dano causado pelo empregado pelo período de um ano. As disposições desta lei são positivas, o que obriga o órgão a selecionar adequadamente o doméstico e por este responsabilizar-se (MARTINS, 2009).

Em 1987, pelo Decreto de Nº 95.247, o direito ao vale-transporte foi estendido aos trabalhadores domésticos.

Assim, logo após a aprovação da Constituição Federal em 1988, houve uma efetiva mudança na vida das trabalhadoras domésticas, o que é considerado um momento de vitória na história da categoria, pois o artigo 7º, parágrafo único da Grande Carta, dispõe uma grande lista de direitos, em comparação com o já garantido.

"Às categorias de trabalhadores domésticos são garantidos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração no sistema de previdência social." (BRASIL, 1988).

Dessa forma, os incisos acima dizem respeito, respectivamente, ao salário-mínimo, irredutibilidade salarial, ao décimo terceiro salário, licença semanal remunerada, férias anuais, licença maternidade, licença paternidade, aviso prévio e aposentadoria.

Segundo Martins (2012, p. 5), durante a promulgação do dispositivo relevante na Constituição, a inclusão da trabalhadora doméstica no texto constitucional foi criticada sob o argumento de que determinada categoria seria privilegiada e que deveria obedecer à lei ordinária e não à Constituição Federal.

No entanto, outros estudiosos, assim como o eminente Sergio Pinto Martins, já entendem a natureza consultiva do constituinte, afirmando que "isso mostra que houve uma intenção deliberada do constituinte de garantir direitos trabalhistas aos empregados domésticos na Constituição" (MARTINS, 2012, p. 5).

Em 2000, o Decreto Nº. 3.361/2000 por ato voluntário do empregador, deu ao trabalhador doméstico o direito de se inscrever no Fundo de Garantia, sendo este ato irreversível, e, portanto, o direito ao seguro-desemprego em caso de demissão sem justa causa (NASCIMENTO, 2014, p. 965-972).

Em 2006, conforme a lei Nº. 11.324/2006, estendeu-se aos empregados domésticos o direito a férias remuneradas de 30 dias, auxílio-doença (benefício por incapacidade temporária), garantia de emprego para gestantes, desde a gravidez até

cinco meses após o parto, entre outros direitos, e foram vedadas as deduções do salário dos empregados, inclusive os de habitação (NASCIMENTO, 2014, p. 965-972).

Em setembro de 2013, entrou em vigor a Convenção Nº 189 da Organização Internacional do Trabalho, que visa garantir o trabalho decente aos trabalhadores domésticos, bem como a Recomendação Nº. 201/2011, ambos aprovados na 100ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada de 1 a 17 de junho de 2011.

Dessa forma, os diplomas supracitados contêm as regras básicas para a equiparação dos direitos dos trabalhadores domésticos com os demais trabalhadores nos termos do artigo 8º, mesmo que este ainda não esteja internalizado ao ordenamento pátrio.

4.2 Avanços legislativos da normatização brasileira de recomendações da OIT para as relações de empregado doméstico no Brasil

Nesse sentido, a Convenção da OIT (Organização Internacional do Trabalho) Nº 189 também define empregador doméstico como aquele que trabalha em casa ou para a casa, distinguindo-o do trabalhador ocasional, e assegura a igualdade de tratamento entre trabalhadores domésticos e outros trabalhadores no que diz respeito ao tempo de trabalho, férias, horas extraordinárias, indenizações e outros (NASCIMENTO, 2014, p. 965-972).

Ainda, cabe destacar que o Brasil, como membro da OIT, deve cumprir as Convenções adotadas pela CIT (Conferência Internacional do Trabalho).

Em resposta ao contexto histórico da luta, bem como às demandas internacionais, surgiu um projeto de mudanças constitucionais, a chamada PEC Nº 66/2012, Nº 478/2010 na Câmara dos Deputados, que visava revogar o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, que estabelece a igualdade de direitos trabalhistas entre empregados domésticos e demais trabalhadores urbanos e rurais.

Assim, diante do cenário de muitas disputas por igualdade de direitos e reconhecimento profissional, em 02 de abril de 2013, a PEC (Projeto de Emenda à Constituição) Nº 66/2012 foi aprovada, e as mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal aprovaram a seguinte emenda ao texto constitucional: “Artigo único.

Ao passo que, o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social". (Redação dada pela Emenda Constitucional Nº 72, de 2013).

Assim, vale destacar as reflexões de Southo Major (2013, p. 48) sobre a tentativa de alcançar a igualdade de direitos trabalhistas para as trabalhadoras domésticas: se acontecer o fim do trabalho doméstico sem um projeto de inclusão social efetivo.

Ainda segundo esse autor, se as atividades continuam sem a devida igualdade nos direitos sociais fundamentais estabelecidos pela CRFB/1988, é porque o empreendimento desonesto, que condenou grande parte da população brasileira à alienação e permaneceram ao longo do tempo, a miséria e discriminação.

Dado o empenho acadêmico, seguindo a linha evolutiva da legislação laboral nacional, importa referir que em 8 de abril de 2014 foi aprovada a Lei 12.964/2014, que incluiu alterações na Lei Nº 5.859/1972, que até então regulamentava a atuação das trabalhadoras domésticas brasileiras.

Dessa forma, a referida lei previa uma multa por violação da lei sobre o trabalho doméstico. O Direito previa os parâmetros da multa, ou seja, a gravidade da pena levava em consideração o tempo de serviço do empregado, sua idade, o número de empregados do segurado e o tipo de infração.

Com isso, a pena seria ainda mais grave se o empregador não registrasse na CTPS a remuneração e a data de contratação do empregado doméstico, com a multa majorada em pelo menos 100%, podendo esse percentual ser reduzido se o empregador reconhecer voluntariamente o tempo de admissão retroativo do empregado e pagasse as contribuições previdenciárias cabíveis.

Por fim, a referida lei também previa 120 dias para os empregadores domésticos regularizarem seu contrato com seus empregados, de modo que, a partir de agosto de 2014, os empregados não regulares teriam que pagar multa de R\$ 805,06 (CASTRO; AGUIAR; MUNHOZ, 2015, p. 125).

Essa norma, que expirou em razão da revogação completa da Lei Nº 5.859/1972, também contribuiu para a criação da Portaria do Ministério do Trabalho e

Emprego (MTE) 2.020/2014, bem como da Instrução Normativa (IN) da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) Nº 110/2014, estes diplomas legais são relevantes para verificação de acordo com a legislação sobre proteção do trabalho doméstico.

5 A NOVA LEI DO TRABALHO DOMÉSTICO: A LEI COMPLEMENTAR 150/2015

A Lei Complementar Nº 150/2015 foi a grande responsável pela regulamentação da Emenda Constitucional Nº 72/2013. Apesar da nobre intenção de exercer os direitos decorrentes da nova versão do art. 7º da Constituição de 1988, a nova lei foi alvo de críticas, que serão apresentadas a seguir.

No entanto, apesar das avaliações negativas, a lei em estudo regulamentou a referida alteração em pouco mais de dois anos, o que é motivo de destaque no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro.

Além disso, a LC Nº 150/2015 merece destaque para a implementação dos direitos decorrentes da EC Nº 72/2013, que não são imediatamente aplicáveis e não possuem regulamentação, pois não haveria efeito prático da extensão do disposto no art. 7º, não há lei que os regule.

É claro que nos últimos tempos as empregadas domésticas conseguiram melhorar sua situação legal e trabalhista, o que é justo, visto que essa classe de trabalhadores sempre foi inferior por causa de sua origem escravista.

Assim, por força da Convenção da OIT Nº 189 e da emenda à Constituição Nº 72/2013, os trabalhadores domésticos brasileiros foram elevados a um novo patamar na busca da igualdade de direitos que já são garantidos aos demais trabalhadores.

Do mesmo modo, outro grande passo foi dado em 1º de Junho de 2015 com a entrada da Lei Complementar Nº 150/2015, que entrou em vigor no dia seguinte à sua publicação, conforme definido no art. 47. Também conhecida como Nova Lei do Trabalho Doméstico (NLTD), sua finalidade original era regulamentar a EC Nº 72/2013.

Porém, conforme relatado por Leite et al. (2015, p. 25), o referido diploma legal ultrapassou a sua tarefa principal - apenas regulamentar a alteração aqui analisada, aliás, juntamente com outras leis, a LC Nº 150/2015 criou um microsistema legal para proteger e regular do trabalho doméstico brasileiro.

Nesse sentido, a lei partiu do Projeto de Lei do Senado (PLS). 224/2013 - que posteriormente se tornou o Projeto de Lei Complementar (PLP) Nº 302/2013 na Câmara - cuja justificativa reconheceu o andamento e o valor histórico formulado pela Lei Nº 5.859/1972.

No entanto, constatou-se - por questões de técnica legislativa - a necessidade de uma nova lei e, como consequência, a abolição completa do diploma legal atual.

Conforme destacou Santos, Ana (2015, pp. 15-16), ficou claro que a NLTD deveria surgir de uma lei complementar, pois entre outras atribuições tinha a função de regulamentar o inciso I do art. 7º texto da Constituição, que afirma claramente a necessidade de tal lei.

Assim, segundo a autora, esse entendimento visava retardar a elaboração do projeto pelos parlamentares, que deveria ser aprovado somente após as eleições de 2014, para que não causasse descontentamento público.

Também para Santos, Ana (2015, p. 15-16), pode-se tomar, como exemplo, a Lei Nº. 8.036/1990, que regulamenta o FGTS, que mesmo aprovada pelo rito de Lei Ordinária, sua constitucionalidade nunca foi afirmada nem mesmo nessas matérias.

Além disso, continua a autora, a referida lei é extravagante porque trata de questões previdenciárias, trabalhistas e tributárias e teve dois vetos do Presidente da República durante o processo legislativo.

Aliás, o primeiro dispositivo vetado foi o § 2º do art. 10, que estenderia aos vigilantes e demais atividades a possibilidade de estabelecer para as partes uma escala de 12 horas consecutivas para 36 horas de descanso com a devida forma de remuneração.

O segundo foi o inciso VII do art. 27, que permitiria ao empregador despedir um trabalhador doméstico por justa causa em caso de “[...] violação do fato ou das circunstâncias íntimas do empregador doméstico ou de sua família”.

De tal modo que, entre as razões para o primeiro veto estaria a extensão da jornada de trabalho estabelecida para outras atividades que não fossem objeto do projeto, ou seja, abriria a possibilidade de aplicação a outras categorias de trabalhadores, completamente diferentes dos trabalhadores domésticos.

Quanto ao segundo veto, uma das razões, segundo o Presidente, segundo o relatório do veto Nº 197/2015 - é que permitiria fraudes e causaria grande incerteza ao trabalhador doméstico, como tal proibição seria inconveniente em relação às atividades realizadas no âmbito doméstico.

5.1 Questionamentos sobre a eficácia e os efeitos da LC Nº 150/2015

Apesar do salto legal feito pelos trabalhadores domésticos com a regulamentação da EC Nº 72/2013, Santos, Ana (2015, p. 16) comenta sobre a lei

adotada: “[...] em geral é incompleta e mal redigida, por isso requer interpretação e integração contínuas por parte dos advogados em exercício”.

Enquanto LC Nº 150/2015 contém 47 artigos, ressalta Souza Junior (2015, p. 43), que os parlamentares não cumpriram toda a tarefa estabelecida pela EC Nº 72/2013.

Segundo esse autor, o motivo é que não houve acordo de proteção contra demissão injusta ou arbitrária (inciso I do art. 7) além da retenção dolosa do salário e da licença-paternidade, respectivamente incisos X e XIX, ambos do art. 7º. Embora, tais disposições não foram uniformizadas nem para os restantes trabalhadores, cujo período de carência remonta a 1988.

Outra questão não abordada na NLTD foi o reconhecimento de acordos e convenções coletivas (inciso XXVI, art. 7º), o que significaria reformular o sistema sindical brasileiro para abranger as atividades domésticas entre as categorias profissional e econômica, o que, na visão do autor, seria incompatível com as atividades das trabalhadoras domésticas.

Em relação ao inciso I do art. 7º, CRFB/1988, é importante notar que isso seria temporariamente regulamentado pelo art. 10, I do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), ou seja, as disposições do ADCT teriam o direito de impedir o empregador de dispensar empregado sem justa causa por receio de pagar multa de 40% do FGTS depositado (SANTOS, Ana, 2015, p. 15).

Portanto, um aspecto importante é a eficácia temporária da nova legislação trabalhista sobre os contratos existentes, pois quando há novo diploma legal, há sempre a questão de sua aplicação a pactos já firmados, e é aí que entra a questão da NLTD sobre contratos domésticos antes de sua promulgação.

Assim, Souza Júnior (2015, p. 53) lembra a importância de analisar essa situação, pois a nova legislação traz sérias consequências para o empregador doméstico, principalmente devido às novas obrigações financeiras.

Desse modo, Souza Júnior (2015, p. 53) passa a mencionar que não há legislação especial no ordenamento jurídico brasileiro que regule a eficácia das novas leis trabalhistas, mesmo na Constituição de 1988.

Segundo o autor, não há disputas sérias aqui, porque em vista do princípio constitucional geral da proibição de leis retroativas, a LC Nº 150/2015 não gerará efeitos. Também não há dúvidas sobre seu impacto nos contratos que surgiram desde sua publicação, pois chegará a todos.

Sendo assim, trata-se de aplicar a nova lei às relações de trabalho já celebradas antes da sua entrada em vigor, independentemente de se aplicar aos contratos em vigor apenas a partir do momento em que inicia, ou regressar à data de início do contrato, ou não mesmo se aplicam porque o contrato foi assinado antes de sua publicação.

Ademais, pode-se questionar se os contratos existentes estão isentos da Nova Lei do Trabalho Doméstico. Considera-se que não, porque o contrato de trabalho tem dois lugares diferenciados, o primeiro é definido por lei - a definição de direitos e responsabilidades que não estão de todo disponíveis, não são discutidos entre o trabalhador e o empregador.

Porém, no outro, prevalece o livre arbítrio das partes, ou seja, o empregado e o tomador podem acordar certas condições até chegarem ao primeiro lugar.

Assim, como a nova lei se aplica ao primeiro espaço, não se pode alegar que estará isenta dos contratos vigentes antes de sua existência, com exceção da própria lei, mas sim que as ações realizadas foram regulamentadas por legislação anterior.

Ou seja, tornou-se obrigatória nas relações trabalhistas, que já entraram em vigor desde sua publicação devido à natureza da relação jurídica de tratamento sucessivo, que possuem contrato de trabalho (SOUZA JÚNIOR, 2015, p. 54-55).

É importante ressaltar, que quaisquer exigências não regulamentadas pela Nova Lei do Trabalho Doméstico podem ser resolvidas pelas leis listadas em seu artigo 19, bem como a Consolidação subsidiária da legislação trabalhista.

Nesse sentido, Souza Júnior (2015, p. 56) destaca que os direitos concedidos aos domésticos por meio da EC Nº 72/2013, que não foram considerados, já foram amplamente resolvidos pela CLT desde a alteração acima mencionada até a Nova Lei do Trabalho Doméstico.

5.2 Reflexões sobre alguns impactos dos direitos do empregado doméstico, em relação aos encargos trabalhistas trazidos pela nova legislação

Embora isso tenha levado a um sentimento de conquista e progresso, a referida Lei provocou um intenso debate na sociedade sobre o tema, o que indica falta de unanimidade na opinião pública sobre a norma.

Percebe-se que os empregadores domésticos, em sua maioria de classe média, são contratados ou aposentados, que muitas vezes precisam trabalhar e não

podem fazer as tarefas domésticas sem a ajuda dos trabalhadores domésticos, tornando-se assim uma necessidade e não um mero luxo.

Agora podemos passar para o trabalho informal, para o desemprego crescente, abrindo as portas para novas injustiças sociais tanto para o empregado quanto para o empregador.

Segundo Nascimento: "Nessas condições, é inútil conceder uma série de direitos aos trabalhadores domésticos se os empregadores não puderem arcar com o ônus resultante". (NASCIMENTO, 2014, p. 92)

Um dos aspectos já causados pela ampliação dos direitos constitucionais do art. 7º para a categoria doméstica e, novamente, explicitado pela LC Nº 150/2015, também permite que trabalhadores domésticos façam horas extras.

Este direito está ligado ao pagamento de horas extraordinárias, incluindo a defesa de um pagador de horas extraordinárias de 220 horas, para os trabalhadores domésticos que trabalham 44 horas por semana.

Sendo assim, cria-se um encargo financeiro para o empregador doméstico, que passa a ser devido ao pagamento de horas extraordinárias acrescido de 50% do valor normal.

No entanto, o acordo era necessário de tal forma que havia restrições à jornada de trabalho, que evitava o trabalho análogo ao escravo, e ao mesmo tempo dava aos trabalhadores domésticos mais valor em sua remuneração por horas extras ou mesmo compensavam as horas extras.

Dessa forma, aqueles empregadores que precisam que seu empregado trabalhe mais de 8 horas por dia ou 44 horas por semana, bem como aqueles que têm idosos em casa e que precisam que seus responsáveis trabalhem mais, ou mesmo pais que trabalham e se alguém precisa para cuidar de seus filhos por mais de 8 horas por dia, arcarão com o peso desses ônus.

Diante disso, precisa-se encontrar um equilíbrio, aplicando apenas esse direito, em caso de necessidade urgente, pois as horas extras são uma espécie de "salário condicional", ou seja, pertencem apenas ao empregado quando efetivamente prestadas ao empregador. Assim, revelando o caráter extraordinário de tal direito, evita-se a natureza habitual das horas extras.

Conforme mencionado, a LC Nº 150/2015 também permite a criação de banco de horas com compensação mediante acordo escrito entre as partes, o qual

estabelece que é devido o pagamento das primeiras 40 (quarenta) horas extras mensais.

No entanto, eles podem ser compensados por um mês nos finais de semana em dias de trabalho normais ou horas de trabalho reduzidas. Todavia, elas podem ser compensadas no mês por meio de folgas em dias normais de trabalho, ou redução da jornada diária.

Esclarece-se ainda, que qualquer saldo que exceda a 40 horas deverá ser compensado em até 1 ano. Em caso de rescisão do contrato de trabalho sem compensação integral pelas horas extraordinárias, o trabalhador tem direito ao pagamento das horas extraordinárias não remuneradas, calculadas no valor da remuneração no dia do despedimento.

Além disso, entende-se ainda que para o trabalhador doméstico que resida no local de residência da sua entidade patronal, a Lei não considera como parte integrante da jornada de trabalho os feriados e os domingos livres.

Outra opção para o empregador é aceitar um horário de trabalho de 12 horas para 36 horas de descanso. Quanto ao intervalo para refeições e descanso, não será inferior a 1 hora e não superior a 2 horas.

No entanto, esse intervalo pode ser reduzido para 30 minutos, se previamente acordado por escrito entre o empregado e o empregador, com a extrapolação da jornada de trabalho, seu pagamento será acrescido de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento).

Desse modo, entende-se que o salário mensal aceito para este tipo de trabalho inclui os pagamentos de descanso semanal remunerado e descanso em feriados, sendo consideradas compensadas as férias e a continuação do trabalho noturno.

Contudo, esta não parece ser a melhor opção, pois prejudica um empregador que tem que contratar mais de um funcionário, ao passo que também poderá trazer prejuízos ao empregado, pois este deverá cumprir uma longa jornada de trabalho.

No que diz respeito ao FGTS, com as alterações decorrentes da Lei Complementar Nº 150/2015, tornou-se um direito obrigatório do empregador doméstico, confiado ao empregador, que fica obrigado a efetuar um depósito mensal de 8% na conta do empregado.

Assim, como prestação compensatória, o empregador doméstico paga juros mensais de 3,2% da remuneração paga durante o mês à conta vinculada, criando um

fundo que será convertido em empregado em caso de rescisão do contrato. sem justa causa ou culpa de sua parte, o que equivale a multa de 40% sobre depósitos de FGTS.

Dessa forma, ressalta-se que em caso de demissão por justa causa ou mesmo a pedido de trabalhador doméstico, os valores pagos a título de FGTS são levantados pelo empregador.

Com isso, o mesmo entendimento vale para aposentadoria, contrato por tempo indeterminado ou morte do empregador. Portanto, esse impacto pode ser dobrado, se considerados o salário e o pagamento de duas horas extras (TEMOTEO; HESSEL, 2015).

Desse modo, o empregado doméstico também terá direito, em caso de demissão sem justa causa, ao seguro-desemprego no valor de um salário-mínimo e por no máximo três meses de forma contínua ou alternada.

Assim, se todos esses custos forem levados em conta, o orçamento do empregador doméstico aumentará em cerca de 20%, o que, sem dúvida, sobrecarregará as finanças de muitas famílias brasileiras, que não terão condições de arcar com tantos encargos e, portanto, serão obrigadas a demitir os trabalhadores domésticos.

No sentido de facilitar a prestação de contas e recolhimentos dos encargos devidos pelo empregador, o Simples Doméstico foi introduzido a partir da LC Nº 150/2015, por meio de um regime unificado, em que o pagamento será feito por meio de guia única de cobrança, um sistema eletrônico, o chamado eSocial.

Com isso, reúne-se em apenas uma guia as contribuições referentes a 11% de seguro de contribuição previdenciária a cargo do empregado; 8% de contribuição patronal para a segurança previdenciária; 0,8% de contribuição social para o financiamento do seguro contra acidentes de trabalho; 8% da taxa do FGTS; 3,2% para a multa fundiária.

No entanto, são inúmeros os comunicados de imprensa que descrevem a dificuldade de acesso a um sistema doméstico simples, o problema da maioria dos empregadores domésticos em cadastrar seus funcionários no sistema eSocial.

Nesse caso, cabe lembrar que o empregador doméstico não dispõe de ampla assessoria jurídica e contábil e, por isso, enfrenta grandes dificuldades de adaptação às novas exigências.

Entretanto, no que diz respeito à construção da LC Nº 150/2015, os legisladores visaram introduzir a “igualdade” e erradicar a discriminação de longa data, por outro

lado, sem levar em conta os reflexos que a norma causará na sociedade. Dessa forma, mesmo considerado os avanços implementados pela LC Nº 150/2015, existem receios de que empregadores preferiram manter a empregada doméstica de forma irregular e informal, diante os custos tributários que decorrem da regularização do contratual.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo realizar um breve estudo a respeito da situação jurídico-trabalhista dos empregados domésticos brasileiros por meio da introdução de uma lei complementar №. 150/2015 - que regulamenta as alterações à Constituição №72/2013 - por meio do estudo de seus artigos, sua aplicação, consequências e conformidade com a CRFB/88.

Para tanto, foi necessário analisar o histórico jurídico para conhecer a evolução geral, e então comparar com o estado atual do ordenamento jurídico que alcança essa categoria de trabalhadores.

Embora não tenha sido a foco da abordagem deste trabalho, sabe-se que parte da história das relações de trabalho doméstico no Brasil surgiram da exploração do trabalho de pessoas escravizadas africanas para realizar tarefas habitacionais.

Dessa forma, partiu-se dessa premissa para buscar na doutrina e na legislação, o conceito atual de serviço doméstico estudando-se os requisitos necessários para a configuração dessa relação.

Sendo assim, a ideia de que existe apenas uma empregada doméstica, figura tradicional de mulher de avental, que desempenha um trabalho de limpeza e manutenção no ambiente de moradia, foi desmistificada.

Portanto, procurou-se enfatizar a possibilidade da existência de vínculo empregatício, por exemplo, sempre que houver trabalho com cumprimento de jornada contínua e subordinação, caracterizando assim a relação de trabalho entre empregado e empregador.

Diante disso, para apoiar essa hipótese, procurou-se citados exemplos de outros tipos de trabalhadores domésticos, como enfermeiros, motoristas, zeladores, pilotos de avião e helicóptero, do modo como são compreendidos no ordenamento pátrio.

Assim, durante a análise dos requisitos que possibilitam identificar essa categoria de profissionais, notou-se a positividade da Nova Lei do Trabalho Doméstico por meio de critérios objetivos.

Desse modo, encontrou-se como tais critérios, a configuração de continuidade na prestação de trabalho, de modo que pode ser considerado doméstico o empregado aquele que trabalha mais de dois dias por semana para um mesmo empregador.

Ademais, buscou-se evidências de abordagens sobre a evolução legislativa das relações domésticas de trabalho no Brasil, ao passo que se destacou alguns dos principais aspectos dos diplomas que alteraram as condições de trabalho dessa categoria ao longo do tempo.

Nesse sentido, as doutrinas e normas passaram por diversas manifestações legislativas, com maior ou menor grau de impacto na vida desses trabalhadores, mas de alguma forma colaboraram para se chegar ao estágio da citada Lei Complementar Nº 150/2015.

Desse modo, os primeiros diplomas legais em matéria de relações laborais surgiram com o intuito de regular as obrigações dos senhorios, pois em diferentes situações podiam ser aplicadas às relações laborais domésticas, como a chamada Lei de 13 de Setembro de 1830 e o Decreto Nº 2827/ 1879.

Também foi feita referência à primeira lei brasileira, que tratava especificamente dos trabalhadores do serviço doméstico, o Decreto Nº 16.107/1923, incluindo a definição das atividades que podem ser classificadas como tal.

Contudo, entendeu-se que o referido decreto limitava sua aplicação apenas ao Distrito Federal, então Rio de Janeiro, mas a exigência para o trabalho habitacional era a emissão de carteira de identidade pelo poder público.

De fato, algumas das disposições contidas neste instrumento legal voltaram a ser aplicadas apenas aos empregados domésticos com a Emenda Constitucional 72/2013, como por exemplo, indenização e assistência por acidente do trabalho e multa nas hipóteses de infração às leis trabalhistas domésticas.

Além disso, pode-se compreender que inicialmente a CLT mantinha essa categoria às margens do seu amparo legal, o que se tentou depois corrigir a partir da Lei Nº 5.859/1972 (posteriormente revogada pela LC 150/2015), que pretendeu tratar especificamente dos direitos da categoria dos empregados domésticos, embora ainda não atendesse a todas as expectativas da categoria.

Também, observou-se avanços na legislação trazidos por meio da Convenção da OIT Nº 189, que foi fundamental para melhorar a situação desses trabalhadores em diversos países, inclusive no Brasil, assim como a extensão de diversos direitos instituídos a partir da EC Nº. 72/2013.

Tais institutos convergiam-se na busca de um tratamento mais igualitário dos domésticos em relação a outras categorias de trabalhadores, de forma que o art. 7º

da CRFB/1988 seja aplicado na sua quase inteiramente aos trabalhadores domésticos.

Além disso, de acordo com decisões recentes do Supremo Tribunal Federal, entende-se a possibilidade de os estados brasileiros fixarem um salário-mínimo para os trabalhadores domésticos, mesmo que esse direito não esteja expressamente previsto no novo rol de parágrafo único do art. 7º CRFB/1988.

Nesse rumo, quanto à implementação dos novos direitos trabalhistas, a lei estudada exerceu não apenas um papel normativo, mas também trouxe aplicabilidade de alguns dispositivos do art. 7º da CRFB/88, permaneciam inertes a categoria dos domésticos.

Assim, a NLTD tem auxiliado a concretizar e implementar as metas da Emenda Constitucional Nº 72/2013 na vida de milhões de trabalhadores domésticos.

Dessa forma, inseridos nos principais aspectos da Lei Complementar Nº.150/2015 observou-se a atribuição de um novo contrato doméstico, a exemplo da possibilidade de trabalho por tempo parcial, salário por hora, turno de 12 horas trabalhado por 36 horas de descanso, do acompanhamento do empregado com o empregador em viagem de negócios.

Além disso, pode-se compreender que a legislação vigente exige o controle de jornada por meio de registro do ponto, bem como os procedimentos para os devidos descontos no salário do empregado residencial, assim como a conveniência do pagamento à vista do vale-transporte.

Destacam-se também as disposições da Nova Lei do Trabalho Doméstico, que visam introduzir a integração dos trabalhadores domésticos no sistema de segurança social, com disposições próprias e alterações a outros diplomas legais.

Também pode-se perceber que ao empregador doméstico, a legislação procurou facilitar a cobrança de fundos trabalhistas e sociais, bem como garantir o pagamento de dívidas. Para tanto, foram implementados o Simples Doméstico e o Programa de Proteção Social.

Por outro lado, no decorrer deste estudo, foi demonstrada a responsabilidade do empregador pela apresentação de documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações trabalhistas, fiscais e sociais, que não prescreverem.

Demonstrou-se também como se dará a prescrição das exigências trabalhistas domésticas, ainda que tal situação não esteja expressamente prevista no novo rol do

parágrafo único do art. 7º da Constituição de 1988. Estudou-se também como verificar a implementação das normas trabalhistas domésticas.

Apesar das críticas à Lei Complementar Nº 150/2015, pode-se concluir que após sua publicação, os trabalhadores domésticos voltaram a avançar na busca por maior igualdade nas relações de emprego, que é vantajoso para amenizar a discriminação sofrida por essa importante categoria de trabalhadores brasileiros.

Nesse sentido, pode-se concluir por meio deste trabalho que os avanços na legislação das relações trabalhistas dos empregados domésticos têm contribuídos para possibilitar esses trabalhadores possam melhor usufruir da dignidade como pessoa humana, que é um dos principais objetivos da Constituição Federal de 1988.

Por fim, embora os objetivos deste trabalho tenham sido alcançados no que se refere ao estudo uma abordagem sobre o tema, com finalidade aprendizagem e de contribuição acadêmica, entende-se que há uma imensidão vertentes e possibilidades de estudos sobre o assunto.

Dessa forma, deixa-se como sugestão para trabalhos futuros, estudos que tratem das influências do histórico da imigração de pessoas escravizadas africanas para o Brasil; assim como de refugiados europeus após as grandes guerras mundiais, assim como aqueles indivíduos que vieram para o país em fuga de crises políticas e econômicas, a exemplo de imigrantes venezuelanos e bolivianos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Dayse Coelho de. Trabalho doméstico: aspectos da lei 11.324/2006. Revista Ciência Jurídica do Trabalho, Belo Horizonte, v. 10, n. 64, p. 22-35, ago. 2007. Bimestral.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 7 ed. São Paulo: LTr, 2011.

BENTIVOGLIO, Elaine Cristina Saraiva; FREITAS, Natalia Santos de. A evolução da legislação do trabalho doméstico no Brasil. Revista do Curso de Direito, São Paulo, v. 11, n. 11, p. 219-232, dez. 2014. Anual.

BORGES, Kely Betânia Borges. O empregado doméstico a luz do princípio da igualdade. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/N204337.pdf. Acesso em: 15 de maio de 2022.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, 05 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 21 de abril de 2022.

BRASIL. Decreto-Lei Nº. 3.078, de 27 de fevereiro de 1941. Dispõe sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico. Rio de Janeiro, 1º. mar. 1941. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3078-27-fevereiro-1941-413020-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 01 de maio de 2022.

_____. Decreto-lei Nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 01 de maio de 2022.

_____. Decreto Nº. 3.197, de 5 de outubro de 1999. Promulga a Convenção Nº. 132 da Organização Internacional do Trabalho - OIT sobre Férias Anuais Remuneradas (revista em 1970), concluída em Genebra, em 24 de junho de 1970. Brasília, 28 out. 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3197.htm. Acesso em: 01 de maio de 2022.

_____. Decreto Nº. 16.107, de 30 de julho de 1923. Aprova o regulamento de locação dos serviços domésticos. Rio de Janeiro, 02 ago. 1923. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16107-30-julho-1923-526605-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 01 de maio de 2022.

_____. Lei Complementar Nº. 150, de 1º. de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis Nº. 8.212, de 24 de julho de 1991, Nº. 8.213, de 24 de julho de 1991, e Nº. 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o

inciso I do art. 3º. da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei Nº. 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei Nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei Nº. 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Brasília, 02 ju Nº 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 07 de maio de 2022.

_____. Lei Nº. 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º. do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Brasília, 8 ago. 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/11340.htm>. Acesso em: 01 de maio de 2022.

_____. Projeto de Lei do Senado Nº. 224 de 2013. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico, e dá outras providências. Brasília, 07 jun. 2013. Disponível em: <<http://www.senado.leg.br/atividade/rotinas/materia/getPDF.asp?t=129645&tp=1>>. Acesso em: 01 de maio de 2022.

CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 28 ed., atualizado por Eduardo Carrion, São Paulo: Saraiva, 2003.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: Método, 2015.

COTRIM, Gilberto Vieira. História Global: Brasil e geral. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

DAMATTA, Roberto. O que faz o Brasil, Brasil? 5. ed. Rio de Janeiro: Rocco, 1991.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

FREYRE, Gilberto. Casa-grande & senzala: Formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal. 48. ed. São Paulo: Global, 2003.

GOMES, Ana Virginia Moreira; TORTELL, Lisa. A Convenção 189 da OIT e sua ratificação pelo Brasil: Principais disposições e compatibilidade com a lei brasileira. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 41, n. 162, p. 139-163, abr. 2015. Bimestral.

GOMEZ, A. P. O pensamento prático do professor: a formação do professor como profissional reflexivo. In.: NÓVOA, A. (coord.) Os professores e a sua formação. Lisboa: Dom Quixote, 1995, p. 93-114.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. O Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade. 3. ed. 24. tiragem. São Paulo: Malheiros, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 13 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. Manual do Trabalho Doméstico. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. Manual do Trabalho Doméstico. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MEZZARROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. Manual de Metodologia da Pesquisa em Direito. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação do Direito do Trabalho. 27ed. São Paulo: LTr, 2001.

_____. Curso de Direito do Trabalho. 29 ed. Saraiva: São Paulo. 2014.

_____. Curso de Direito do Trabalho. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Dano existencial nas relações de trabalho. Revista LTr. São Paulo, v. 78, n. 08, p. 965-972, 2014.

NASCIMENTO, Sonia Mascaro. A PEC dos Domésticos, os problemas e as consequências de sua aprovação. Disponível em: http://www.amaurimascaronascimento.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=611:a-pec-dos-domesticos-os-problemas-e-as-48consequencias-de-sua-aprovacao-&catid=129:doutrina&Itemid=282>. Acesso em: 30 de abril de 2022.

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

PASTORE, Jose. Empregada doméstica: profissão em extinção, de 24 de maio de 2011. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_308.htm> Acesso em: 01 de maio de 2022.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. O novo direito do trabalho doméstico. São Paulo: Saraiva, 2015.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. Direito Constitucional do Trabalho. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

_____. Direito Internacional do Trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

_____. Os Direitos Humanos do Trabalhador. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 73, n. 3, p. 15-27, set. 2007. Trimestral. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312862/Os+direitos+humanos+do+trabalhador>>. Acesso em: 30 de abril de 2022

RUSSOMANO, Mozart Vítor. Curso de direito do trabalho. 7 ed. Curitiba: Juruá, 1999.

SARAIVA, Renato; MANFREDINI, Aryanna; TONASSI, Rafael. Consolidação das leis do Trabalho. 13 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

TEMOTEO, Antonio; HESSEL, Rosana. Senado aprova a PEC dos domésticos.

Disponível em:

<<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/58456/noticia.htm?sequence=1>>. Acesso em: 30 de abril de 2022.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de emprego: estrutura legal e supostos. São Paulo: Saraiva, 1975.

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