

**XXVI ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI BRASÍLIA – DF**

**DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA
SOCIAL**

JOSÉ EDUARDO SABO PAES

JOSÉ RICARDO CAETANO COSTA

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D597

Direitos sociais, seguridade e previdência social [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: José Eduardo Sabo Paes; José Ricardo Caetano Costa - Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN:978-85-5505-452-5

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Desigualdade e Desenvolvimento: O papel do Direito nas Políticas Públicas

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Saúde. 3. Assistência.

4. Vulnerabilidade. XXVI Encontro Nacional do CONPEDI (26. : 2017 : Brasília, DF).

CDU: 34



XXVI ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA – DF

DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL

Apresentação

Dos 17 artigos aprovados no GT o qual coordenamos, no XXVI ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, realizado entre os dias 19 a 21 de julho de 2017, em Brasília, DF, foram apresentados 14 artigos, sendo que três os autores não se fizeram presentes. Os trabalhos versaram sobre uma plêiade de direitos sociais que abordaram não somente os direitos da seguridade social propriamente ditos (Saúde, Assistência e Previdência Social), como outros tantos direitos sociais como a saúde dos indígenas, dos refugiados, tributação, direito do trabalho, entre outros.

Vejamos uma rápida sinopse de cada um dos trabalho apresentados.

No artigo denominado A APOSENTADORIA RURAL COMO DIREITO AO DESENVOLVIMENTO E SUA PROMOÇÃO PELO PODER JUDICIÁRIO, de Viviane Freitas Perdigao Lima, Renata Caroline Pereira Reis Mendes, os autores analisam a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça na comprovação do labor rural, que enfoca o primando a solidariedade, os direitos humanos e o dogma da responsabilidade social.

No artigo denominado A FRAGILIDADE DOS DIREITOS DE CIDADANIA NO BRASIL: UM ESTUDO DE CASO NO NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA, de Hector Luiz Martins Figueira , Carla Sendon Ameijeiras Veloso, abordam os direitos de cidadania (civis e sociais) e seus mecanismos – práticas judiciais - de efetividade pelo estado brasileiro. Enfocam estes direitos a partir do núcleo de prática jurídica de uma grande Universidade privada do estado do Rio de Janeiro.

No artigo denominado A INTOLERÂNCIA E O PRECONCEITO AOS REFUGIADOS, de Renato Ferraz Sampaio Savy, o autor analisa as condições dos refugiados no Brasil e no mundo, refletindo sobre a intolerância e o preconceito praticados contra eles. Ressaltando que atualmente, ao fugirem de guerras e situações de risco, milhares de refugiados são recebidos com pouca ou nenhuma estrutura, sendo excluídos e hostilizados pela comunidade do local escolhido para a nova vida.

No artigo denominado À SAÚDE DA POPULAÇÃO INDÍGENA NO BRASIL COMO POLÍTICA PÚBLICA DE EFETIVAÇÃO DE MINIMIZAR AS DESIGUALDADES SOCIAIS, de Carla Rosane Pereira Cruz , Renata Freitas Quintella Riggo, as autoras tratam

das políticas públicas adotadas pelo Governo Federal de atenção à saúde da população indígena, através de medidas implementadas pelo Estado como forma de concretizar o direito social à saúde prevista no art. 6º da Constituição Federal de 1988.

No artigo denominado **A SOLIDARIEDADE SOCIAL COMO PRINCÍPIO E FUNDAMENTO DA SEGURIDADE SOCIAL**, de Camila Barreto Pinto Silva, Cristina Barbosa Rodrigues, as autoras intentam demonstrar que a seguridade social visa disseminar e fortalecer a solidariedade que é um dos pilares da sociedade moderna. Avaliam o princípio da solidariedade social, como um dos pilares da seguridade social.

No artigo denominado **AUXÍLIO RECLUSÃO E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: REFLEXÕES SOBRE A PROTEÇÃO À FAMÍLIA DO PRESO**, de Maria Priscila Soares Berro , Bruno Valverde Chahaira, estuda o benefício do Auxílio reclusão levando em consideração o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e a Emenda Constitucional nº 20/1998.

No artigo denominado **DEMOCRACIA E TRIBUTAÇÃO: UMA ANÁLISE A PARTIR DAS TEORIAS DE HABERMAS**, de Juselder Cordeiro Da Mata, o autor examina as controvérsias implantadas pela ruptura do Federalismo Fiscal Brasileiro através do desvio de finalidade das Contribuições Sociais, a concentração de receita no âmbito do Ente Central, enfraquecimento do Estado Democrático e a quebra de valores sociais já conquistados.

No artigo denominado **JUSTA EXPECTATIVA, PROTEÇÃO À IMINÊNCIA E DIREITO ADQUIRIDO A APOSENTAÇÃO: CONSTITUINDO MEIOS PARA A MAIS EFETIVA PROTEÇÃO DOS VULNERÁVEIS EM FACE DAS MUDANÇAS PREVIDENCIÁRIAS**, de Fábio Periandro de Almeida Hirsch, o autor enfrenta os reflexos, em nível previdenciário, aos vulneráveis, constantes das modificações do regime jurídico previdenciário, limitando expectativas justas. Traz a proposta de contribuir com a apresentação de duas ferramentas teóricas de auxílio ao enfrentamento do problema, sendo elas a formação de regime jurídico customizado com agregação de vantagens e a construção do subprincípio da proteção da iminência enquanto desdobramento do princípio fundamental constitucional da segurança jurídica.

No artigo denominado **LEI COMPLEMENTAR 150/2015: REGULAMENTAÇÃO OU FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO?**, de Rodrigo Guilherme Tomaz , Sinara Lacerda Andrade, os autores analisam a LC 150/15, apontando as características quanto

o trabalho doméstico, apresentando um comparativo com os trabalhadores urbanos. Analisam o conceito de empregado doméstico, tecendo um breve resumo sobre as inovações da legislação específica, além, das diversas formas flexibilizadoras trazidas pela LC 150/15.

No artigo denominado O ACESSO À JUSTIÇA E O FORNECIMENTO DE PRESTAÇÕES ATINENTES À SAÚDE, de Rodrigo Gomes Flores, analisa o acesso à justiça nas ações que pedem uma prestação do Estado referente à saúde e suas perspectivas, utilizando o método de revisão bibliográfica, jurisprudencial e da legislação. Constata que o número crescente de ações com esta temática, fez com que a administração e jurisdição buscassem arranjos institucionais, consagrando uma nova etapa do acesso à justiça.

No artigo denominado O DANO MORAL PREVIDENCIÁRIO E A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS NO ESTADO EM CRISE, de Daisy Rafaela da Silva e Aline De Paula Santos Vieira, as autoras enfocam a proteção à dignidade aliada aos princípios constitucionais do Direito Previdenciário. Analisam o Dano Moral Previdenciário nas relações previdenciárias, com foco na efetivação dos direitos sociais, analisando seu status constitucional, apresentando definições doutrinárias e jurisprudenciais sobre o dano moral previdenciário, sobre a responsabilidade civil do Estado, bem como às hipóteses de cabimento da indenização decorrente de vício nos processos de concessão de benefício, para reparação de violações às garantias fundamentais ante a crise nacional.

No artigo denominado O PROCEDIMENTO BIOPSISSOCIAL: DA PERÍCIA À HABILITAÇÃO/REABILITAÇÃO PROFISSIONAL, de José Ricardo Caetano Costa e Ana Maria Correa Isquierdo, os autores buscam demonstrar a correlata inter-relação entre as três áreas que abrangem a seguridade: Saúde, Previdência Social e Saúde. Os autores analisaram também o processo de reabilitação, sob a perspectiva do modelo biopsicossocial, no âmbito administrativo (INSS) e no judicial. Os resultados apresentados na amostragem do processo de habilitação e reabilitação profissional realizados no ano de 2015, em Pelotas, RS, proporcionam elementos que nos permitem concluir a ineficácia deste procedimento, bem como sua faceta não biopsicossocial

No artigo denominado OS PERCALÇOS DO SINDICALISMO E SUA RESSIGNIFICAÇÃO NO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO, de Bruno Ferraz Hazane e Luciana Costa Poli, os autores buscam demonstrar os caminhos percorridos pelos sindicatos, desde o Estado Liberal – com a formação do Direito do Trabalho –, até o Estado Social – na fase de consolidação do ramo trabalhista. Enfocam o princípio da consagração da liberdade sindical como direito humano e sua relação com os parâmetros democráticos e pluralistas do Estado Democrático de Direito.

No artigo denominado PLANO DE SAÚDE ACESSÍVEL: UMA PROPOSTA ALTERNATIVA DE COBERTURA ASSISTENCIAL, Joedson de Souza Delgado, utiliza a análise jurídica da política econômica, buscando demonstrar a tendência do mercado de serviços privados de saúde que pode levar a desoneração da assistência básica, ao favorecer a entrada de novos usuários com mensalidades mais baixas, se cotejados aos atuais; mas que, em contrapartida, apresenta uma série de limitações contratuais.

Prof. Dr. José Ricardo Caetano Costa (FURG)

Prof. Dr. José Eduardo Sabo Paes (UCB)

LEI COMPLEMENTAR 150/2015: REGULAMENTAÇÃO OU FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO?

150/2015 COMPLEMENTARY LAW : REGULATION OR FLEXIBILIZATION OF DOMESTIC WORK?

Rodrigo Guilherme Tomaz ¹
Sinara Lacerda Andrade ²

Resumo

O presente artigo tem como escopo analisar a LC 150/15, apontando as características quanto o trabalho doméstico, bem como, um comparativo com os trabalhadores urbanos. Analisar-se-á o conceito de empregado doméstico, requisitos para identificação de empregado e empregador doméstico, princípios que regem tal legislação, evolução legislativa da classe trabalhadora e um breve resumo sobre as inovações da legislação específica, além, das diversas formas flexibilizadoras trazidas pela LC 150/15.

Palavras-chave: Empregado doméstico, Alterações da lei complementar 150/2015, Evolução legislativa do doméstico, Flexibilização do trabalho doméstico, Regulamentação da trabalho doméstico

Abstract/Resumen/Résumé

The purpose of this article is to analyze the 150/15 Complementary Law, pointing out the characteristics of domestic work, as well as a comparison with urban workers. It will be analyzed the concept of domestic workers, requirements for employee and employer identification, principles that govern such legislation, legislative evolution of the working class, and a brief summary of the innovations of the specific legislation, as well as the various flexibilizing ways brought by 150/15 Complementary Law.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Domestic workers, Amendments to 150/2015 complementary law, Legislative domestic evolution, Flexibilization of domestic work, Regulation of domestic work

¹ Pós-Graduado Stricto Sensu, nível Mestrado (bolsista CAPES), em Direitos Coletivos e Cidadania pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP), Professor Universitário (UEMG e FUCAMP). Advogado (OAB-MG).

² Doutoranda e Mestre em Empreendimentos Econômicos, Processualidade e Relações Jurídicas pela Universidade de Marília (UNIMAR). Assessora, consultora jurídica e advogada sócia no escritório Mendonça & Lacerda Advogados Associados.

1. INTRODUÇÃO

Historicamente, a categoria dos empregados domésticos era exercida em sua maioria por mulheres negras e escravas. As escravas eram responsáveis por cuidar dos filhos das senhoras, bem como das residências destas. Com o fim da escravidão, o trabalho doméstico passou a ser uma forma de sustento, sendo considerado como mão de obra, portanto um trabalho de locação. O serviço que anteriormente era em troca de moradia e alimentação passou a ser remunerado, servindo como sustento das famílias das domésticas. No entanto, sem direitos que equiparavam o empregado doméstico com o trabalhador urbano.

Durante muito tempo, o empregado doméstico não possuía legislação própria e assim era aplicado o Código Civil de 1916 para a categoria. Entretanto, mesmo apesar de muitas lutas da classe trabalhadora, ao surgir a Consolidação das Leis Trabalhistas, o empregado ficou excluído da legislação, tornando-se desprotegidos dos direitos assegurados aos outros trabalhadores.

Os direitos do empregado doméstico só vieram surgir no ano de 1972 com o surgimento da Lei n. 5.859 de 1972 que tratava apenas dos empregados doméstico, do começo ao fim. Com a entrada da referida lei em vigor e posteriormente com a promulgação da Constituição Federal de 1988, alguns direitos foram assegurados: o salário mínimo, irredutibilidade do salário, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas, licença à gestante, licença paternidade, aviso prévio de despedida e aposentadoria.

Mostrar-se-á a evolução do trabalhador doméstico no âmbito espaço e tempo conquistado, com base no início do seu reconhecimento até a LC n. 150/15 vigente, bem como a aplicação subsidiária da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que anteriormente os deixou tão desamparados, não os incluindo em seu rol de trabalhadores, para fazer uma equiparação da flexibilização do trabalhador doméstico frente ao trabalhador urbano, com os novos direitos adquiridos que possuem tamanha importância para estes trabalhadores. Bem como, todos os direitos adquiridos por esta classe, fazendo uma análise dos efeitos da nova lei do empregado doméstico na vida destes.

Cabe ressaltar que será feito um estudo aprofundado da Lei Complementar 150 do ano de 2015, analisando as medidas que tornarão melhores a vida dos empregados doméstico, sendo feita também uma análise crítica das coisas que não irão beneficiar totalmente esta classe trabalhadora, com ênfase no texto constitucional, visando os direitos constituintes e a CLT.

Espera-se que seja claro que as mudanças são muito importantes para a classe trabalhadora doméstica, bem como, que com as inovações e mudanças, vieram algumas brechas

na legislação vigente, onde o empregado doméstico torna-se desamparado frente aos empregados urbanos.

2. A EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013

Após várias pressões, foi promulgada a Emenda Constitucional 72/2013 que revogou o artigo 7º da Constituição Federal, “para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais”. Essa Emenda Constitucional, ficou conhecida como PEC das domésticas e reflete os avanços dos direitos domésticos que pretendem obter sua segurança social e jurídica.

Com base no novo texto constitucional, alguns direitos fundamentais tem caráter de eficácia imediata, tais são eles: salário mínimo; irredutibilidade de salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho; garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que ganham remuneração variável; décimo terceiro salário; duração do trabalho não superior a oito horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva; repouso semanal remunerado, com preferência aos domingos; remuneração de serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; gozo de férias anuais remuneradas com, um terço a mais do que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo de emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; licença paternidade; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trintas dias; redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; aposentadoria; reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor, ou estado civil; proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos. (Art. 7º, CF/88)

Por outro lado, outros direitos fundamentais que foram estendidos, ainda dependiam de regulamentação infraconstitucional por meio de lei. Entre eles estão, o FGTS, seguro contra acidentes de trabalho, assistência gratuita aos filhos e dependentes, remuneração de trabalho noturno superior à do diurno, entre outros.

Com a promulgação da Emenda Constitucional n. 72/2013 o FGTS que anteriormente era opcional ao empregador doméstico, se tornou obrigatório à alíquota de 8% (oito por cento)

sobre o salário bruto. Já em relação à jornada de trabalho, segundo afirma Martins (2009, pág. 71):

Muitas vezes o empregado doméstico não tem horário para trabalhar, tanto podendo trabalhar muito como trabalhar pouco, dependendo da realização do serviço que fará, sendo que nem sempre há controle de entrada e saída no serviço. Outras vezes o empregador nem sequer está na residência e, dada a confiança existente entre as partes, o empregado doméstico desenvolve sua atividade como quer. Em muitos casos o empregado doméstico reside no próprio local do trabalho, na residência do empregador, podendo trabalhar a qualquer hora.

Portanto, se verifica que antes da Emenda o horário de jornada de trabalho era acordado entre empregado e empregador, sem determinação específica, após a emenda a jornada era de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, com 4 (quatro) horas diárias aos sábados, permitindo a compensação das horas no sábado durante a semana.

Sobre o intervalo Inter jornada, antes da emenda não havia definição sobre a obrigatoriedade do intervalo, ficando a critério dos elementos da relação contratual, empregado e empregador. Após, a EC 72/2013 quem trabalha durante o período de oito horas, deverá ter um intervalo mínimo de uma hora e no máximo duas horas. Sendo para as jornadas de até seis horas, a pausa deve ser de 15 (quinze) minutos.

Direitos como, hora extra, adicional noturno, auxílio pré-escolar, salário família, aviso prévio e seguro desemprego foram também incluídos, no entanto, os mesmos, todavia necessitavam de regulamentação infraconstitucional por meio de lei. Com a EC 72/03 o rol de direitos fundamentais aumentou consideravelmente, no entanto, dentro os 34 (trinta e quatro) incisos postos na Constituição Federal, apenas 23 (vinte e três) perante EC 72/03 enquadravam os domésticos e alguns, todavia necessitam de regulamentação.

3. LEI COMPLEMENTAR 150/15 E SEUS PONTOS FLEXIBILIZATÓRIOS

Após ser excluídos pela CLT e não ser elencado em todos os direitos adquiridos pelo empregado urbano na CF/88, posteriormente com a EC 72/2003 dos 34 (trinta e quatro) incisos concedidos aos trabalhadores urbanos, 23 (vinte e três) deles foram elencados para os trabalhadores domésticos e alguns necessitavam de regulamentação. Assim, se fez necessário que fosse editada uma lei que legislasse sobre a classe trabalhadora.

Sendo assim, foi criada a Lei Complementar 150/15 que veio para regulamentar as pontos necessários na EC 72/2003. Para iniciar o estudo de tal Lei, é importante ressaltar que com a LC 150, o empregado e empregador além de observar os regramentos da Lei

Complementar, em caso de omissão da legislação deverá ser aplicada subsidiariamente a Consolidações das Leis do Trabalho (CLT).

Com a legislação vigente, não há mais dúvidas quanto a confusão que existia no reconhecimento da diarista e do empregado doméstico, posto que a lei que seu art. 1º deixa claro, que para ser considerado empregado doméstico, este deverá prestar serviços por mais de 2 (duas) vezes na semana.

Desta forma, o trabalhador doméstico que presta serviço até 2 (dois) dias por semana será classificado como “diarista”, sem qualquer direito ou vínculo trabalhista, a não ser o pagamento do dia trabalhado. Já aquele trabalhador doméstico que labora mais que 2 (dois) dias na semana, terá o vínculo empregatício reconhecido e, conseqüentemente, todos os direitos pertinentes a CTPS assinada.

3.1 Jornada de Trabalho

Nos termos do caput do artigo 2º da LC 150/15: “A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais.”

Significa que o trabalhador doméstico trabalhará cinco dias por semana no período de 8 (oito) horas/dia, tendo mais 4 (quatro) horas/dia no sexto dia semanal, compreendidos entre segunda-feira a sábado.

É permitido acordo entre empregador e empregado, de que este acrescente uma hora na sua jornada diária semanal, para que não precise trabalhar durante o sábado, perfazendo a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, mas o acordo de compensação deverá ser escrito entre as partes, visto que o empregado doméstico laboraria 9 ou 10 horas em alguns dias, mas em contrapartida, não laboraria ao sábado.

Vale ressaltar que além do acordo firmado, deverá ser anotado no registro de ponto os horários de entrada e saída do empregado doméstico. Além disso, a jornada de trabalho do empregado doméstico, poderá ser elástica em até 12 (doze) horas de trabalho com 36 (trinta e seis) horas de descanso, conforme veremos abaixo, sendo esta uma medida altamente flexibilizatória, visto que poderá ser firmada mediante simples acordo escrito entre as partes.

3.2 Intervalo para repouso ou alimentação

O empregado com jornada de trabalho por período integral (8 horas) possui direito ao intervalo para repouso ou alimentação pelo período de uma a duas horas no dia. Entretanto,

uma novidade desta lei se refere ao fato de ser possível diminuir esse intervalo para 30 minutos se houver acordo prévio entre empregador e empregado, sendo o acordo formalizado por escrito, para evitar-se dúvidas futuras. Com a diminuição do intervalo, o empregado terá disponibilidade de sair antes do local de trabalho.

Essa possibilidade de redução do intervalo intrajornada, não é possível aos trabalhadores regidos pela CLT, somente se houver autorização do Ministério do Trabalho, refeitórios organizados, ouvida a previdência social e não exigir hora extra, o que se resume a condição demasiadamente burocrática e complicada para que a empresa diminua o intervalo intrajornada.

De acordo com a Lei Complementar 150/2015, em seu art. 13, expõem:

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.

Portanto, empregado e empregador possuem mais liberdade de acordar-se em relação ao horário de jornada de trabalho, posto que se o empregado entrar em serviço às 8 (oito) horas (da manhã, por exemplo, deverá permanecer à disposição do empregador até as 17 (dezesete) horas (se for concedido uma hora de intervalo) ou 18 (dezoito) horas (se com duas horas de intervalo). Assim, com a redução, conseqüentemente sairá antes.

Então, como podemos observar, temos dois pontos altamente flexibilizatórios: 1) diminuição do intervalo intrajornada para apenas 30 (trinta) minutos, mediante acordo escrito; 2) possibilidade de 2 (dois) períodos de intervalos, estabelecendo um limite máximo de 4 (quatro) horas intervalares no dia.

A consequência do disposto no art. 13 da LC 150/15 é que, o empregador exigirá aquilo que for tão somente mais vantajoso para si, não representando qualquer proteção ou salvaguarda ao empregado, visto que a relação de emprego já é desequilibrada e exigir “acordo escrito” representa seguir as regras que o empregador deseja.

Razão pela qual, a redução do intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos, além de 2 (dois) intervalos dentro da jornada (podendo chegar até 4 horas de intervalo), significam condições desiguais e desproporcionais dentro da relação de empregatícia, trazendo vantagem somente ao empregador.

3.3 Hora Extra

O §1º do artigo 2º explica como funciona a hora extraordinária do empregado doméstico: “a remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal” (LC n. 150/2015).

A jornada do empregado doméstico é de 8 (oito) horas por dia e 44 (quarenta e quatro) horas por semana, sendo que o empregado doméstico poderá realizar hora extra, remunerada com um valor mínimo de 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal, no entanto, empregado e empregador podem entrar em acordo para combinar valor superior ao que estabelece a lei. Para qualquer o valor da hora normal, divide-se o salário mensal por 220 (duzentas e vinte) horas.

3.3.1 Regime de Compensação de horas

Em relação à compensação de horas, a referente Lei prevê a compensação de horas desde que haja acordo prévio por escrito entre as partes.

Dessa forma:

Art. 2º, §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 (LC n. 150/2015).

Ou seja, ambos entram em acordo que na necessidade de que o empregado doméstico faça hora extra, estas serão compensadas em outro dia. No entanto, a lei determina que as primeiras 40 (quarenta) horas extras trabalhadas, deverão ser pagas imediatamente ou compensadas, portanto, só poderá ser criado um “banco de horas” para posterior compensação a partir da 41ª hora de trabalho extra no mês.

Essa é mais uma das inovações legislativas diferente da CLT, pois os trabalhadores urbanos, não terão as 40 (quarenta) primeiras horas trabalhadas pagas imediatamente, podendo ser compensadas durante o período de um ano, outra diferença é que a compensação de horas na LC 150/15 é feita entre acordo de empregador e empregado e não pelo Sindicato.

É a interpretação em decorrer do seguinte texto legal:

§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 (LC n. 150/2015).

Assim, segundo a LC n. 150 as horas que extrapolarem as 40 (quarenta) horas iniciais, serão colocadas dentro do banco de horas e poderão ser compensadas em um período de um ano.

Conforme preconiza Leite (2015, pág. 70) na hipótese de rescisão do contrato de trabalho doméstico sem que tenha havido a compensação integral das horas extras trabalhadas, na forma dos incisos I, II e III supra, o trabalhador doméstico terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

Deste modo, o legislador não deixou margem para dúvidas futuras em relação à compensação de horas no caso do empregado doméstico, como deverá ser feito o pagamento, em que lapso temporal e como se procederá em caso de rescisão contratual.

3.4 Do regime de tempo parcial

O regime de tempo parcial permite que uma pessoa trabalhe e receba valor inferior ao salário mínimo vigente, desde que seja na proporcionalidade do salário em regime normal de trabalho.

Importante ressaltar, que com a nova lei, tornou-se possível que o empregado doméstico receba em valor inferior ao salário mínimo, porque ele está recebendo na proporcionalidade em que receberia se estivesse trabalhando às 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme art. 3º:

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 (LC 150/15).

Portanto, o empregador pode contratar um empregado doméstico que em um dia trabalhe cinco horas diárias e nos outros quatro dias da semana, faça apenas uma hora diária, totalizando às 25 (vinte e cinco) horas semanais, como dispões o artigo. No entanto, o artigo deixa claro que não poderá exceder às 25 (vinte e cinco) horas semanais para ser considerado empregado doméstico em regime de tempo parcial, podendo este fazer uma escala de 4 (quatro) horas diárias, durante seis dias da semana, totalizando 24 (vinte e quatro) horas semanais.

Um ponto a ser observado é a ausência legal para informação do divisor da valor da hora do empregado por tempo parcial, visto que o §2º do Art. 2º trata do divisor 220 (duzentos e vinte) para a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Por outro lado, deveremos

utilizar por analogia os outros diplomas legais que trazem os divisores para jornadas diversas, mas não há qualquer legislação base para tal aplicação de divisor.

Desta forma, a maneira mais razoável para encontrar um divisor para a jornada por tempo parcial é “*Divisor = horas de trabalho x 5*”¹, o que representaria um divisor de “125” (cento e vinte e cinco) para 25 (vinte e cinco) horas de trabalho semanalmente.

É importante ressaltar que se houver necessidade do empregado doméstico por mais de 25 (vinte e cinco) horas semanais, o contrato será o de regime integral.

No entanto, o trabalhador doméstico em regime de tempo parcial poderá fazer hora extra desde que com prévio acordo escrito. Porém, há uma peculiaridade neste caso, diferentemente do empregado em regime integral, o empregado em regime parcial de tempo só poderá fazer 1 (uma) hora extra por dia, e sua carga horária não poderá exceder 6 horas, devendo haver acordo escrito prévio.

Ocorre flagrante diferença com o empregador urbano celetista e o empregador doméstico, no que tange o regime por tempo parcial, visto que para aquele não é permitido jornada extraordinária, existindo vedação expressa na CLT, art. 59, §4º:

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

[...]

§4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.

Sendo assim, o próprio dispositivo celetista protege muito mais que a regra da Lei do Doméstico, conforme pode perceber no §2º do art. 3º da LC 150/15:

§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 [...], com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias.”

Então, conclui-se que a possibilidade de exigência de horas extras no contrato por tempo parcial é considerado um instrumento flexibilizador do contrato de trabalho do empregado doméstico, permitindo assim, contratar funcionários por jornadas reduzidas, recebendo menos

¹ De acordo com Frederico Denis da Rocha Cota, técnico do TRT 3ª Região, no artigo intitulado: “Os divisores do salário mensal”, os divisores podem ser obtidos de duas maneiras possíveis (o resultado é inalterado): 1) Divisor = (Horas de trabalho por semana) / 6 dias x 30 dias; 2) Divisor = Horas de trabalho por semana x 5. Em ambos os casos o resultado é o mesmo, razão pela qual, deveria ser a metodologia adotada no trabalho em regime por tempo parcial.

que o salário mínimo mensal (em razão da própria jornada ser menor que a básica) e assim, exigir quando necessário horas extraordinárias.

3.5 Da Jornada 12x36

Conforme o artigo 10 da Lei prevê a possibilidade de o empregado doméstico trabalhar 12 (doze) horas e descansar 36 (trinta e seis) horas, sem interrupção, sendo observadas algumas peculiaridades específicas em lei.

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

§1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o art. 9º da Lei no 605, de 5 de janeiro de 1949 (LC n. 150/2015).

Importante ressaltar, que caso a jornada recaia em domingos e feriados deverá receber seu salário em dobro nesses dias. Há que se observar, os repousos para descanso e alimentação, porém pode haver acordo em que o empregado poderá ter a hora de intervalo indenizada e seu valor equivalerá a hora extra.

Neste caso, da Lei Complementar 150/15 o acordo é feito entre as partes, empregado e empregador, diferentemente dos trabalhadores regidos pela CLT, que necessitam de acordo ou convenção coletiva. Vejamos a Súmula 444 do TST:

SUM-444 JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 – republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504280/2012.2 – DEJT divulgado em 26.11.2012. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Destarte, para o empregador urbano, tal jornada de trabalho não está prevista expressamente em lei, porém em casos excepcionais e com restrições, conforme a Súmula 444 do TST será possível a realização da jornada 12x36, somente por negociação coletiva.

Já a jornada 12x36 para o empregado doméstico será idealizada via acordo individual (empregador x empregado), o que pode tirar a excepcionalidade de tal jornada. Além disso, podemos observar um ponto bastante prejudicial ao doméstico, no que tange os feriados trabalhados. Para o empregador urbano, a Súmula 444, TST diz “assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados”, ao contrário do que diz a LC 150/2015, no §1º do art. 10 “[...] abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados [...]”, assim, constata-se um instrumento precarizador o disposto na LC 150/15, visto que os feriados para o empregador urbano é remunerado em dobro e para o doméstico já considera-se compensado com a folga elastecida de 36 (trinta e seis) horas.

3.6 Trabalho em Viagem

Segundo o art. 11 da LC 150/15:

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 (LC 150/15).

É possível que o empregador solicite os serviços do empregado doméstico em viagens, mediante prévio acordo escrito entre as partes e acréscimo, no mínimo, de 25% (vinte e cinco por cento) sobre seu salário hora normal ou conversão em acréscimo no banco de horas. Além do acréscimo necessário para o empregado doméstico que realiza seus serviços em viagem, é vedado o desconto no salário do emprego pelas despesas com transporte, hospedagem e alimentação.

Art. 11 [...]
§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 (LC n. 150/2015).

Outro ponto que cabe ressaltar, o trabalhador doméstico mesmo que esteja em serviço em viagem, deverá receber hora extra se houver trabalho superior às 8 (oito) horas, faz jus também ao intervalo de pelo menos 11 (onze) horas de descanso entre as jornadas de trabalho.

Mas, o disposto no §3º do art. 11, mostra-se um instrumento altamente flexibilizador

para o contrato de trabalho, visto que, mesmo exigindo horas extras (muitas vezes demasiadas) durante a prestação de serviços em viagem, o empregador poderá compensá-las com folgas no período de até 1 (um) ano após a sua prestação.

3.7 Empregado que reside no local de trabalho

As regras estipuladas para o empregado que reside no local de trabalho são as mesmas para o que não reside. Os intervalos previstos, o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os feriados e os domingos livres não poderão ser computados como horário de trabalho. Ou seja, o empregado doméstico que residir no ambiente de trabalho, quando não estiver trabalhando, estará em gozo de repouso de intervalos entre jornadas, descansos aos domingos e feriados.

Apenas para explanação, é o entendimento previsto no art. 2º, §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 (LC. 150/15).

No caso do período de intervalo durante o dia, para o empregado que residente no ambiente de trabalho, a Lei específica que o intervalo intrajornada poderá ser de até quatro horas, divididas em dois períodos, desde que cada um deles tenha o mínimo de uma hora e o máximo de duas, conforme art. 13: “§ 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.”

Ressaltando que o fato de o empregado residir no local de trabalho ou em moradia anexa, não gera ao empregado qualquer direito de posse ou de propriedade sobre a referida moradia e que é vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

Têm-se, dessa forma, um dispositivo legal esclarecedor, que compreende o art. 18, §4º: “O fornecimento de moradia ao empregado na própria residência ou em morada anexa, de qualquer natureza, não gera ao empregado direito de posse ou de propriedade sobre a referida moradia”.

Portanto, a Lei complementar exterioriza que a proibição de descontos salariais em razão do fornecimento de moradia, como deixa claro, que o fornecimento de moradia ao empregado doméstico, não gera ao trabalhador qualquer direito de posse sobre a mesma.

3.8 Fiscalização dos Auditores-Fiscais do Trabalho

As visitas realizadas pelo auditor-fiscal do trabalho deverão ser previamente agendadas, mediante ajustamento do agente de fiscalização e empregador, para evitar eventuais constrangimentos. Conforme o artigo 44 da referente Lei:

Art. 44. A Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 11-A:

Art. 11-A. A verificação, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do domicílio do empregador, dependerá de agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador.

§1º A fiscalização deverá ter natureza prioritariamente orientadora.

§2º Será observado o critério de dupla visita para lavratura de auto de infração, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

§3º Durante a inspeção do trabalho referida no caput, o Auditor-Fiscal do Trabalho far-se-á acompanhar pelo empregador ou por alguém de sua família por este designado.

Tal situação deverá ser observada conforme a luz do princípio-direito fundamental da inviolabilidade do domicílio, pois o art. 5, XI, da CF conforme teor consagra que:

XI - a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial. (CONSTITUIÇÃO, 1988).

Deverá ser acordada a visita entre empregador e auditor-fiscal, tendo em vista que o empregador deverá consentir o ingresso de alguém dentro da sua residência. Já que a Constituição consagra a inviolabilidade do domicílio da pessoa humana, sendo um direito fundamental de primeira dimensão. Portanto, deverá ocorrer o agendamento e entendimento prévio, para que haja consentimento para entrada do auditor-fiscal e mitigar possíveis embaraços.

Segundo entendimento do Supremo Tribunal Federal, o conceito de casa não se restringe somente à moradia, quarto de hotel e aos escritórios de advocacia, estendendo-se também ao escritório da empresa, onde se exerce atividade profissional. Conforme Leite (2015, pág. 58) noutros termos, segundo o STF, os auditores fiscais só podem entrar no estabelecimento comercial quando autorizados pelo contribuinte ou por determinação judicial, excepcionando-se os casos de flagrante delito, desastre ou para prestar socorro, previstos taxativamente no referido inciso XI do art. 5º da CF.

A visita consentida na falta do empregador poderá ser monitorada por qualquer que seja da família. Na ausência do empregador ou qualquer membro da família, deverá ser reagendada.

Cabe ressaltar que na apreensão de documentos referentes ao contrato de trabalho doméstico, pelo agente de fiscalização, sem o devido consentimento do empregador para adentrar na residência, as provas que foram obtidas serão consideradas ilícitas, com base no princípio da Teoria da Árvore Envenenada. Podendo o empregador noticiar o fato à autoridade policial por tipificação do crime de invasão de domicílio. O auditor- fiscal poderá adentrar a residência do empregador sem o seu consentimento em algumas situações excepcionais. Segundo Leite (2015 p. 59-60) o auditor- fiscal de trabalho, desde que tenha tido ciência do fato por notícias de terceiros, poderá excepcionalmente, adentrar na residência do empregador doméstico, sem o seu consentimento: em qualquer horário, nos casos de flagrante de crime vinculados às relações de trabalho, como, por exemplo, trabalho em condição de escravidão ou durante o dia, por determinação judicial.

Desta maneira, a legislação é claro ao dizer que deverá haver agendamento prévio entre as partes, estando presente algum membro do poder familiar e que somente em casos excepcionais, será admitida a entrada do agente fiscal na residência sem autorização, podendo assim prejudicar de sobremaneira a fiscalização das condições de trabalho do empregado doméstico.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante muito tempo os empregados domésticos buscaram adquirir direitos e equiparação frente aos outros trabalhadores. A grande evolução demonstrada, apesar de demorada, com a Lei Complementar 150/15 teve significativa relevância para a categoria, posto, que antes muito desamparada frente à legislação dos outros trabalhadores, hoje, apesar de haver alguns direitos que necessitam de regulamentação, possuem uma legislação própria que caso haja lacunas legislativas, impõe que sejam aplicadas outras leis subsidiariamente, como a Consolidação das Leis Trabalhistas, onde a LC n. 150/15 dita expressamente a aplicação subsidiária da mesma.

O que a classe de empregados domésticos, buscou desde os primórdios e busca até os dias atuais, é a igualdade legislativa frente aos outros empregados comuns, pois desde a promulgação da CLT onde a classe foi totalmente esquecida, tardaram muitos anos até que houvesse direitos significativos adquiridos. Posteriormente, sempre em comparação ao

empregado comum, os direitos não eram igualitários e os empregados domésticos estiveram por muitos anos, desamparados e legislativamente atrasados.

Portanto, com a Lei Complementar n. 150/15 os avanços foram imensamente significativos e tutelados, apesar de algumas inovações necessitarem de regulamentação, os avanços foram relevantes e as flexibilizações frente ao empregado urbano, foram consideráveis. Como a jornada 12x36 e compensação de horas, diminuição do intervalo Inter jornada, onde para o empregado doméstico se tornou flexível tais inovações, dependendo somente de prévio acordo escrito entre empregado e empregador, divergindo do empregado comum que necessita de convenção ou acordo coletivo e em algumas situações autorização do Sindicato.

Outrossim, o poder legislativo tem como função precípua a adaptação da legislação às mudanças sociais que ocorrem no meio de trabalho, buscando sempre dirimir as desigualdades sociais e igualando as relações laborais, com o ideário de liberdade e justiça.

No entanto, tais flexibilizações trazidas pela Lei Complementar 150/2015, deixam margem a lacunas, pois, ao permitir que os acordos sejam realizados apenas entre empregado e empregador (de forma individual), permitem que o empregado, sujeito hipossuficiente da relação laboral, fique à mercê da vontade arbitrária do empregador, visto que, diante de um “pedido” do empregador, tem-se de fato: uma ordem.

Razão pela qual, a Lei Complementar deve ser vista com extrema *venia* pelos operadores do direito, pois, em análise superficial da nova legislação a impressão é de que estamos diante de um dispositivo extremamente protecionista, mas, de fato, numa análise mais profunda, vê-se que os pontos flexibilizatórios de permissão negocial entre empregado doméstico e empregador tornam-se o “calcanhar de Aquiles” da nova lei.

REFERÊNCIAS

Andrade, Dárcio Guimarães de. **EMPREGADO DOMÉSTICO**. Rev. TRT - 3ªR. - Belo Horizonte, 27 (57): 69-75, Jul.97/Dez.97. Disponível em <http://as1.trt3.jus.br/bdtrt3/bitstream/handle/11103/3241/darcio_guimaraes_empregado_domestico.pdf?sequence=1>. Acesso em: 8 mar. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso De Direito Do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL, Presidência da República. **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, 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 8 mai. 2017.

BRASIL, Presidência da República. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 8 mai. 2017.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Suplemento.

COTA, Frederico Denis da Rocha. **Os divisores do salário mensal**. MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/artigos/divisores_salario_mensal.pdf>. Acesso em 05 mai. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A Nova Lei Do Trabalho Doméstico: Comentários À Lei Complementar N. 150/2015**. São Paulo: Saraiva, 2015

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação Ao Direito Do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.

PEIXOTO, Ulisses Vieira Moreira. **Empregado Doméstico**. 1º ed. CL EDIJUR – Leme – SP – Edição 2015.

SANT'ANNA, Valeria Maria. **Guia Prático Do Empregado Doméstico: Lei Complementar n. 150, de 1º de junho de 2015**. São Paulo: EDIPRO, 2015.

TST, **SUMÚLA Nº 444 JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE** - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444>. Acesso em: 7 mar. 2017.