



**GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO
SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
PRÓ-REITORIA DE ENSINO E GRADUAÇÃO
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE PONTES E LACERDA
COORDENAÇÃO DO CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**



**O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NO TOCANTE AO
EMPREGADO DOMÉSTICO**

PRICILA FABENI

**PONTES E LACERDA/MT
2020/4**

Pricila Fabeni

**O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NO TOCANTE AO
EMPREGADO DOMÉSTICO**

Monografia de trabalho de conclusão de Curso de Direito da Faculdade de Direito da Universidade Estadual de Mato Grosso - UNEMAT como requisito final para a conclusão do curso de Direito.

Orientador: Profª Esp. Lincoln Michel Pilquevitch

**PONTES E LACERDA/MT
2020/4**

[...] Qualquer tentativa de definir as características da sociedade atual é como tentar definir a cor de um camaleão. A única característica da qual podemos ter certeza é a mudança incessante. (HARARI, 2017, p. 80)

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, único digno de louvor e adoração, responsável por iluminar minha vida, sem ele nada seria possível.

Sou muito grato a minha família por todo suporte, educação e incentivo, por sempre acreditarem que é possível. Mesmo sem ter como recuperar o tempo em que deixamos de estar juntos em função deste trabalho de pesquisa e da graduação, quero dizer que os amo muito.

Gostaria de agradecer também a minha filha, Isabella Fabeni de Jesus, que pelas dificuldades que passamos noites e dias, entre idas e vindas pela Universidade, seu companheirismo e compreensão sempre me encorajou a enfrentar os desafios da graduação juntas e nunca desistir. A mascote da turma!

Agradeço ao meu orientador, Professor Especialista Lincoln Michel Pilquevitch, por sua atenção, paciência, tempo e dedicação. Igualmente por seus conselhos e direcionamentos indispensáveis à confecção deste trabalho de pesquisa.

Sou grata aos demais Professores da Faculdade de Direito da Universidade Estadual de Mato Grosso, por contribuírem para minha formação acadêmica e por estenderem a mão sempre que solicitei.

Agradeço também aos demais colegas de graduação pela cordial convivência e troca de conhecimentos em todos estes anos de curso.

RESUMO

Este estudo tem como objetivo identificar através da Lei Complementar nº 150/2015 os impactos que a Reforma Trabalhista trouxe com a Lei nº 13.467/2017 para os empregados domésticos. O que se dará na forma de uma revisão de literatura acerca deste ordenamento jurídico e os seus impactos, como base em pesquisa bibliográfica de viés qualitativo e finalidade exploratória. E buscando facilitar a compreensão em torno do tema, este estudo será dividido em tópicos, onde se dá de forma de uma conceituação histórica do trabalho doméstico com a fundamentação da Lei Complementar nº 150/2015, os impactos trazidos pela Lei nº 13.467/2017 e por fim, no último tópico serão explorados os direitos que não são aplicados aos empregados domésticos.

Palavras chaves: Leis trabalhistas, Trabalho doméstico, Evolução Legislativa, Lei Trabalhista nº 150/2015, Lei 13.467/2017.

ABSTRACT

This study aims to identify through Complementary Law No. 150/2015 the impacts that the Labor Reform brought with Law No. 13,467 / 2017 for domestic employees. What will happen in the form of a literature review about this legal system and its impacts, based on bibliographic research with qualitative bias and exploratory purpose. And in order to facilitate understanding around the theme, this study will be divided into topics, where the historical concept of domestic work is based on Complementary Law No. 150/2015, the impacts brought by Law No. 13,467 / 2017 and finally, in the last topic, rights that are not applied to domestic employees will be explored.

Key words: Labor laws, Domestic work, Legislative evolution, Labor law No. 150/2015, Law 13.467 / 2017.

Sumário

INTRODUÇÃO	8
1. MUDANÇAS DA REFORMA TRABALHISTA JÁ ATENDIDA PELA LEI COMPLEMENTAR 150/2015	12
2. MUDANÇAS COM MAIORES IMPACTOS PARA O EMPREGADO DOMÉSTICO.....	18
3. MUDANÇAS COM IMPACTOS INTERMEDIÁRIOS PARA O EMPREGADO DOMÉSTICO.....	30
4. MUDANÇAS QUE ACONTECEM EVENTUALMENTE COM OS EMPREGADOS DOMÉSTICOS	32
5. DIREITOS TRABALHISTAS QUE NÃO SÃO ESTENDIDOS AOS DOMÉSTICOS.....	36
5.1 Piso Salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho.....	36
5.2 Participação nos Lucros e Resultados da empresa	36
5.3 Jornada de seis horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento.....	37
5.4 Proteção do mercado de trabalho da mulher.....	39
5.5 Licença para a adoção de um filho.....	40
5.6 Local insalubre.....	41
5.7 Proteção em face da automação, na forma da lei.....	42
CONCLUSÃO	45
REFERÊNCIAS.....	49

INTRODUÇÃO

A desigualdade entre as pessoas de diferentes classes sociais sempre foi muito evidente. Seus empregos hoje foram conquistados através de muito estudo e qualificação e, de conquistas desde a época da escravidão, onde crianças mulheres e homens, geralmente negros trabalhavam e, tinham como pagamento apenas restos de alimentos deixados pelos seus senhores e, um local para dormir. Era uma época que não havia nenhum registro a dignidade da pessoa humana e também não se tinha direitos e garantias constitucionais.

Em 1830, temos o início de um modelo que normaliza o trabalho doméstico e se estabelecia o contrato escrito de prestação de serviço realizados por estrangeiros ou brasileiros, dentro ou fora do império. Já em 1938, os negros, com direito e deveres de cidadãos obtinha seus salários através de seu trabalho realizado. Os que exerciam o trabalho em casas de família receberam o nome de empregados domésticos.

A Lei Áurea foi considerada um marco na história, do Direito do Trabalho no Brasil, pois, mesmo sem uma relação justrabalhista, mudou a relação de trabalho influente pela escravidão. Época em que antigos escravos se tornaram empregados domésticos com direitos, porém vivendo uma conjuntura semelhante à de antes, necessitavam recorrer aos seus antigos patrões e praticavam os mesmos trabalhos realizados anteriormente. Neste contexto houve apenas uma camuflagem das peculiaridades dos trabalhos feitos pelos escravos. Desse modo o empregado doméstico passou a consentir um trabalho que não foi legalizado, não adquiriu direitos de um trabalhador e com isso sofreu descriminalização e desvalorização de seu trabalho.

Ao longo desta revisão de literatura será possível observar que no Brasil o trabalho doméstico só passou a ser tratado da mesma forma que atividades laborais urbanas e rurais há menos de dez anos, o que faz com que trabalhadores domésticos em outros países possam alcançar um padrão de vida muito maior do que os brasileiros.

De acordo com Rodrigues (2017) isso se deve ao fato de que a CLT criada em 1943 define expressamente em seu sétimo artigo que o seu conteúdo não se aplica ao empregado doméstico, justamente pelo fato de não se tratar de um serviço

de natureza econômica. O que significa que foram necessários mais de setenta anos para os empregados domésticos observarem uma mudança significativa no ordenamento jurídico em seu favor.

E com base nessa breve fundamentação teórica acerca da evolução legislativa em torno do tema do trabalho doméstico e conceituação deste trabalho, o próximo passo é discutir em específico a Lei Trabalhista nº 150/2015 e a Lei 13.467/2017. Observando a literatura especializada é possível observar a influência da Convenção da Organização Internacional do Trabalho para a criação da Lei Complementar nº 150/2015.

Pois por meio dela o Brasil buscou acompanhar as diretrizes estabelecidas pela convenção. Portanto, Souza (2017) afirma que a Emenda Constitucional nº 72/2013, conhecida como a PEC das domésticas, pode ser considerada como um primeiro esboço do que viria a se tornar a Lei Trabalhista nº 150/2015.

Em se tratando especificamente da Lei Complementar nº 150/2015, Souza (2017) afirma que a sua criação trouxe uma quantidade significativa de inovações, levando em consideração que a categoria profissional dos empregados domésticos é historicamente injustiçada e inferiorizada.

Conforme Souza (2017), esta lei complementar foi publicada no dia 2 de Junho de 2015, e traz como inovações uma definição clara de vínculo empregatício, podendo ser considerado empregado doméstico aquele que presta serviços ao empregador por ao menos três dias na semana, o que traz mais segurança jurídica para a questão. Ao mesmo tempo em que delimita em 8 horas e 44 horas semanais a jornada de trabalho. O que, no entanto, gera um empecilho a mais para o empregador, que agora deve se responsabilizar por fazer o controle de ponto.

Conforme Rodrigues (2017) a Lei Complementar nº 150/2015 traz novidades legislativas e revoga o conteúdo do Decreto-Lei nº 5.859/72, também chamado de “Lei dos Domésticos” e entre as suas novidades está a proibição no sentido de que menores de 18 anos trabalhem como domésticos e uma definição mais palpável da atividade profissional, trazendo assim maior segurança jurídica, caracterizando-a como a prestação de serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa, a partir de 3 dias por semana.

Em seu estudo, Rodrigues (2017) também afirma que de forma geral os direitos presentes no bojo da Lei Complementar nº 150/2015 passam a ser os

mesmos dos trabalhadores urbanos e rurais em regime CLT. No entanto, devido as particularidades do trabalho doméstico, algumas adaptações se fazem necessárias.

Em decorrência destas inovações, Gomes (2017) defende que Lei Complementar nº 150/2015 representou um grande avanço legislativo em matéria de direitos e garantias para os trabalhadores domésticos, pois além de aumentar significativamente os seus direitos trabalhistas, também buscou equipará-los em relação aos dos trabalhadores rurais e urbanos, quebrando assim com séculos de invisibilidade social e injustiça histórica.

Com o passar dos anos, o trabalho vem modificando e necessitando de alterações na lei para corresponder à legislação desatualizada frente às mudanças sociais para responder a interesses da população.

A Consolidação das Leis do Trabalho promulgada em 1940, que já tinha passado por várias mudanças, que se complementam por súmulas e orientações jurisprudências e diversas leis, no entendimento e execução da norma jurídica, passou por uma reforma trabalhista, que alterou alguns artigos da Lei nº 150/2015, onde algumas das mudanças, já são atendidas pela Lei Complementar 150, que regulariza o empregado doméstico, prevalecendo o que está na Lei complementar. Também ocorreram mudanças que impactaram grandemente no Emprego do doméstico, pois estas, não são atendidas pela Lei Complementar 150, fazendo-se valer pela Lei nº 13.467/2017.

Alterada a CLT, aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis, nos 6.019 de 03 de janeiro de 1974, que rege o Trabalho Temporário, 8.036, de 11 de maio de 1990, que estrutura o FGTS, e 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre a Organização da Seguridade Social, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

A Lei 13.467/2017 se materializou a partir da sanção sem vetos feita pelo então presidente Michel Temer no dia 13 de Julho de 2017, que até em tão poderia ser reconhecida na forma do Projeto de Lei nº 6.787/16 criado por iniciativa do Poder Executivo e levado para apreciação da Câmara dos Deputados, momento a partir do qual passou a se chamar PLC 38.

A Lei 13.467/2017 que previa uma *vacatio legis* de 120 dias a partir de sua publicação a fim de que todos pudessem se adequar a esta nova realidade. O que significou que as alterações passariam a vigorar em meados de Novembro.

A Reforma Trabalhista tem sido alvo de acaloradas discussões, devido ao impacto de suas transformações sobre as relações laborais, o que entre outras questões se deve ao fato de que o governo entende que as regras previstas na CLT se encontram ultrapassadas e não abrangem mais o contexto atual, levando em consideração que na década de 40 (quarenta) sequer existia a internet, ficando difícil regulamentar o Home Office e o teletrabalho, por exemplo, ou então os trabalhadores por aplicativo.

O que em seu entendimento também pode ser interpretado como a busca por um equilíbrio basilar de forças dentro do contexto da relação entre capital e trabalho em uma sociedade eminentemente capitalista. Portanto, entende que a reforma trabalhista, na forma da Lei 13.467/2017 pode acabar desembocando em graves convulsões sociais.

1. MUDANÇAS DA REFORMA TRABALHISTA JÁ ATENDIDA PELA LEI COMPLEMENTAR 150/2015.

Algumas mudanças não causaram polêmicas para o empregado doméstico, pois já é atendida pela Lei Complementar 150/ 2015, como por exemplo, o banco de horas, a jornada de trabalho de 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis) horas de descanso, o acordo para a redução de intervalo para 30 (trinta) minutos e a jornada parcial de trabalho. Enquanto as férias do empregado doméstico, sofreram mudanças parciais com a reforma trabalhista.

O banco de horas para a Reforma Trabalhista traz o artigo 59 § 5º e diz que deve ser compensado no período máximo de 06 (seis) meses.

Para o emprego doméstico, o artigo 2º Inciso III § 5º, da LC 150.

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

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

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

III - o saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais de que trata o inciso I, com a dedução prevista no inciso II, quando for o caso, será compensado no período máximo de 1 (um) ano.

Destaca que o Banco de Horas deve ser compensado no período máximo de 1 (um) ano. As primeiras 40 (quarenta) horas extras devem ser pagas no mesmo mês, permitindo, mediante acordo entre as partes, fazer uso de banco de horas somente com o que exceder a este período.

Foi adicionado o parágrafo quinto sobre o banco de horas em função de acúmulo de horas extras, a inovação de que o empregado poderá realizar acordo sem a ajuda do sindicato, ele mesmo com o empregador por escrito poderá redigir sobre as horas extras, desde que, não ultrapasse o tempo de 06 (seis) meses para compensá-la.

Ocorreu uma maleabilidade para admissão do banco de horas, nos acordos individuais e também com fracionamento de férias e jornada de trabalho.

LIMA (2017) crê que essa simplicidade do acordo individual escrito torna o empregado frágil, isso, por ambos, empregado e empregador não conhecer a legislação, assim quanto menos conhece as regras mais frágeis será como também a sua aptidão de produzir um acordo legal, será menor. Esse quadro pode ser mudado no momento em que buscarem informações, que hoje está disponível a todo o momento, basta se interessar e assim, mudar essa visão.

A reforma trabalhista em seu artigo 60 Parágrafo único traz que a jornada de trabalho de 12h por 36h de descanso excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de 12 (doze) hora de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

Art. 60 Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

Para o emprego doméstico, o presente no artigo 10 da LC faz uso em algumas situações que se refere a babas e aos cuidadores de idosos.

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.

Ao analisarmos o artigo, parece não se configurar na lei do trabalho doméstico, haja vista que não trata de uma atividade econômica e tão pouco industrial. Mas o legislador teve um olhar além da arrumação da casa ou da passagem de roupas, que pode ser realizada em horário comercial pelo trabalhador. Sua visão foi focada nas atividades de cuidar de um idoso, de babá, de acompanhante e demais atribuições que requer para uma boa organização de uma

residência, que determina trabalhos noturnos, sem a mínima solução de continuidade. Para esta situação a residência pode chegar a cuidados de 24 (vinte e quatro) horas. A família pode decidir por, quatro cuidadores de idoso em regime de 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas caso necessite da presença integral do empregado. O salário mensal de cada um deles já remunera todos os horários e dias laborados, não precisando de ajustes de horas extras ou compensação. O artigo 10 da Lei Complementar 150 faz referência aos feriados já pagos no regime 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas, distanciando os empregados domésticos da súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho.

Súmula 444/TST - 25/09/2012 - Jornada de trabalho. Compensação. Convenção coletiva. Norma coletiva. Lei. Escala de 12 por 36. Validade. Feriados trabalhados. CLT, art. 59. CF/88, art. 7º, XIII e XXVI. 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.

A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Para o emprego doméstico, no artigo 13 da LC 150, que dita 58-às regras para a concessão de intervalo para repouso e alimentação.

Neste caso não há negociação coletiva, o que difere da CLT, sendo suficiente o acordo prévio escrito.

Em seu parágrafo primeiro, para o empregado que reside no local de trabalho, o intervalo pode ser fragmentado em dois períodos, onde cada um necessita de, no mínimo, 1 hora, até o máximo de 4 horas ao dia, no todo.

Assim, para o repouso, não existe diferença das apresentadas na CLT, como no caso entre uma jornada e outra de trabalho, onde terá 11 horas diretas para o descanso, sendo de preferencia aos domingos, ou seja, descanso semanal remunerado com pelo menos 24 horas continua.

A jornada parcial de trabalho para a reforma trabalhista traz em seu corpo de texto a seguinte redação:

Art.58-A considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.

O trabalho de tempo parcial não poderá ser maior que 30 horas semanais. Em sua composição poderá ter o menor número de horas. Onde, os empregados deste regime realizam no máximo 6 horas extras semanais, desde que a jornada seja igual ou menor de 26 horas por semana. O regime para ser utilizado na empresa, deverá ser aprovado por acordo ou convenção coletiva de trabalho. E, as horas suplementares terão acréscimo de 50% sobre o salário-hora, e poderão ser compensadas na semana imediatamente posterior, ou ser pagas, caso não sejam gozadas, na folha de pagamento do mês subsequente. A Reforma unificou o regime de férias para todos os trabalhadores, nos termos do artigo 130, da CLT.

Para o emprego doméstico, analisaremos o artigo 3º da LC 150.

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

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

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

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

- II - 16 (dezesesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas;
- III - 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas;
- IV - 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;
- V - 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;
- VI - 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas.

Considera o regime de tempo parcial, aquele que a duração não ultrapasse às 25 horas semanais. O salário deverá ser proporcional ao período de trabalho ou em relação ao trabalhador que cumpre as mesmas funções, em tempo integral, com o que dispõe o seu parágrafo 2º do art. 3º da Lei:

O período normal de trabalho 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 trabalhador, utilizando-lhe, ainda, o disposto nos parágrafos segundo e terceiro do artigo 2º. Com limite máximo de 06 (seis) horas diárias.

Assim, distintivamente do que dispõe o artigo 59, parágrafo quarto da CLT, que trata dos empregados deste regime diz que não poderão prestar horas extras, aqui, com os empregados domésticos, a atuação se dá de outra forma, pois mesmo que existam sob o regime de tempo parcial, estes conseguirão prestar horas extraordinárias, desde que tenha o acordo escrito entre empregados e empregadores.

De acordo com o parágrafo terceiro do artigo 3º da LC 150, mesmo revogado artigo 130-A, que transfere as férias de 18 para 30 dias, as férias no emprego doméstico permanecerá com o máximo 18 dias. Para que aconteçam modificações, terá que ser alterada a Lei Complementar 150 através de Projeto de Lei no Congresso Nacional.

Ocorreu alteração no quesito férias parcial, da LC 150, com efetivação para a Reforma Trabalhista, no sentido de melhorar e ser boa para o empregado doméstico.

O que não altera na Reforma Trabalhista foi o artigo 134 § 1º. Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. Já para o emprego doméstico o artigo 17º parágrafo segundo da LC 150. As férias podem ser

parceladas em até 02 (dois) períodos de gozo, sendo que pelo menos um período terá 14 dias, sendo decidido pelo empregador.

O que altera é o parcelamento das férias em 02 (dois) períodos para o trabalhador a partir de 50 anos. Para a Reforma Trabalhista, o artigo 134 parágrafo segundo, da CLT, foi revogado, que vedava o parcelamento das férias para trabalhadores menores de 18 anos e maiores de 50 anos. Enquanto, para o emprego doméstico, a autorização de férias a datar 11 (onze) de novembro de 2017, poderá ser liberada em dois períodos de gozo para empregados domésticos com idade superior a 50 anos, em função da eliminação (revogação) O artigo 134 do parágrafo segundo, da CLT.

Há impedimentos para começar as férias dois dias antes de feriado ou repouso semanal remunerado, para a Reforma Trabalhista, de acordo com o artigo 134 parágrafo terceiro, é proibido o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. Enquanto para o emprego doméstico, poderão iniciar as férias dois dias antes do feriado ou dia de repouso semanal remunerado. Para uma semana sem feriados e para um empregado que não trabalha aos Sábados, as férias devem iniciar no máximo na quinta feira. Já se trabalhar aos Sábados, deve começar no máximo na sexta feira.

2. MUDANÇAS QUE CAUSARAM IMPACTOS PARA OS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

Não assinar a carteira do trabalhador, gera multa, traz a Reforma Trabalhista em seu artigo.

Art. 47 se empregador que mantiver empregado não registrado, ficará sujeito à multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência. Ainda em seu § 1º traz especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

§ 2º, a infração de que trata o caput deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita.

Para o emprego doméstico, a multa poderá ser aplicada nos valores de R\$ 800,00 (oitocentos reais) ou R\$ 3000,00, (três mil reais), pois não tem valores específicos e dependerá do entendimento do juiz. Por uma questão de contrapeso, a multa do empregador doméstico deve ser de R\$ 800,00. Há um trabalho pelo Instituto Doméstico para fixar a multa do empregador doméstico em R\$ 800,00, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

O contrato intermitente traz na reforma trabalhista nos artigos.

Art. 443, que o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 3º Considera como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Art. 452-A, diz que o contrato de trabalho intermitente deve ser feito por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

Com a lei nº13.467/2017, o contrato intermitente de trabalho será realizado, especialmente em situações em que os empregados domésticos encontram em circunstâncias de trabalho informal. Podemos citar como exemplo os cuidadores de idosos que trabalham para cobrir finais de semana, com uma jornada de trabalho de 48 horas.

Não é consentido, contudo, que o empregador modifique o contrato de trabalho vigente para o contrato intermitente. O doméstico com contrato intermitente somente conseguirá ser contratado deste jeito quando for uma nova contratação.

Assim, para o emprego doméstico, com contrato intermitente, é necessário assinar a carteira, para regularizar o novo vínculo. Por escrito deve ser estipulado o valor hora de trabalho, que não pode ser menor que ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos outros empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

O empregado doméstico como trabalhador intermitente recebe seu salário através de um recibo, onde contém o que foi pago e se houver, os descontos, remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanais remunerados e adicionais como horas extras, adicional noturno.

O empregado doméstico é chamado com até três dias de antecedência como prestador de serviço para realizar sua função. Tem o prazo de 24 horas para aceitar ou não a proposta. Caso não seja aceito, esse ato não é visto como desobediência, o empregado doméstico não sofre abatimento no salário.

A demissão acordada entre empregador e empregado doméstico na Reforma Trabalhista traz em seu artigo.

O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo.

Art. 484-A o contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado;

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no Parágrafo 1º do Artigo 18 da Lei 8.036 do FGTS, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º - A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º - A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

É de suma importância para o emprego doméstico, este artigo, pois reconhece e assume a demissão por comum acordo, e com isso, diminui o custo do empregador doméstico. Torna-se oficial, deixando de ser caixa dois como antes. O

empregado, ele perde a, metade do Aviso Prévio, sendo indenizável com 50%; a multa do FGTS que era de 40%, (quarenta por cento), passa para 20% (vinte por cento), e o empregador doméstico sacará os outros 20% (vinte por cento), pois ele antecipa mês os 40% (quarenta por cento) da multa através do eSocial; o Saque é de somente 80% (oitenta por cento) do FGTS. Os outros 20% (vinte por cento) sacará futuramente em situações previstas pelo FGTS, tais compra de Casa Própria, entre outros; quanto ao seguro desemprego, que era paga pelo governo, perde o direito, que eram três parcelas, de um salário mínimo. Vale lembrar que para o distrato, não há necessidade de homologação judicial, nem administrativa, pelo Ministério do Trabalho e Emprego e nem pelo sindicato.

A Reforma Trabalhista no artigo 482 faz referência à justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador.

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Acrescentou a alínea “m”, um novo motivo, assim, é cabível aos contratos de empregos relacionados aos domésticos, em abertura a nova análise e compreensão sistemática. Desta forma, adotou-se ao emprego doméstico, em casos de, perda da carteira de habilitação para motoristas, marinheiros.

A homologação opcional na Reforma Trabalhista em seu artigo 477.

Art. 477 diz que na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

No § 4º. - O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou

II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

§ 6º. - A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

§ 10º. - A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada.

O parágrafo 1º do artigo 477 foi revogado pela Reforma Trabalhista, não havendo mais a necessidade de homologação do pedido de demissão e termo de rescisão de contrato de trabalho ou o recibo de quitação, livre do tempo de serviço prestado ao empregador.

É possível, agora, fazer o pagamento das verbas rescisórias do empregado por depósito bancário e por dinheiro, há restrição de pagamento por cheque visado para o empregado analfabeto, segundo o que dispõe o parágrafo quarto, do artigo 477. Antes da reforma trabalhista era possível, o pagamento apenas em dinheiro. A partir do final do contrato de trabalho o empregador tem 10 (dez) dias para efetuar o pagamento, previsto no parágrafo 6º e somente acontece quando finaliza o aviso prévio expresso no artigo 487 da CLT e OJ nº 82, da SBDI-1 do TST.

Art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

I - oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;

II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

§ 1º - A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

§ 2º - A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 3º - Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos 12 (doze) meses de serviço.

§ 4º - É devido o aviso prévio na despedida indireta.

§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

§ 6º O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

OJ-SDI1-82

A data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado.

O pagamento deve seguir os princípios constitucionais e requer uma análise que atenda para o bem de todos. Para o aviso prévio indenizável, o prazo é de 10 (dez) dias das verbas rescisórias, começa com a permissão do aviso, já quando se trabalha o aviso esse prazo de 10 (dez) dias começa depois do término do aviso prévio.

De acordo com Godinho (2017) a ideia foi de estipular prazo único, neste caso de 10 (dez) dias a partir do final do contrato, nos casos de contrato a termo, sem

aviso prévio ou ainda, no dia que encerra o contrato de trabalho, caso haja aviso prévio indenizado ou ainda se o empregado pede demissão e dispensa de cumprir o aviso. Consequentemente sendo trabalhado o aviso prévio, o prazo de 10 (dez) dias a ser contado do fim do aviso.

Art. 507-B é facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Parágrafo único. “O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.”

Para o emprego doméstico estabelece homologação de validade no Sindicato é opcional para o trabalhador com mais de doze meses de trabalho. Já para os Sindicatos que tenham Convenções Coletivas que forcem a homologação no sindicato da categoria quando o empregado doméstico tem mais de doze meses de trabalho. O Ministério do Trabalho deverá reconhecer as Convenções Coletivas, com o registro sindical no Ministério do Trabalho para os sindicatos de trabalhadores e empregados domésticos.

É permitido, através do artigo 507-B, porém opcional ao empregador doméstico estabelecer Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas, em face do sindicato de trabalhadores da categoria, ou seja, todo ano o empregador doméstico comprova no sindicato que pagou todas as obrigações trabalhistas, como, por exemplo: Vale Transporte, Salário Família se houver, recolhimento dos impostos e depósito do Fundo de Garantia pelo eSocial, salário mensal, Férias e décimo terceiro salário. Através das Convenções ou Acordos Coletivos devem definir Salário. Assim, fica provado através de recibos das obrigações trabalhistas aquele ano, Mesmo assim, se houver Convenção Coletiva que firmou a fazer a homologação terá que ser realizada.

No parágrafo sexto, fica firmado que as verbas rescisórias que o empregador tem que paga para ao empregado serão de 10 (dez) dias, até em situações de demissão com Aviso Prévio trabalhado, enquanto que antes da reforma o prazo era o dia seguinte do término do Aviso Prévio.

Ocorreram na Reforma Trabalhista, alterações na contribuição sindical, as tornando opcionais para o empregado doméstico.

Art. 545 que os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.

Art. 578, as contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.

Art. 587, diz que os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

Diante deste contexto o desconto do Imposto Sindical deverá ocorrer somente pelo empregador quando acordado de modo expresse na folha de pagamento do empregado. Assim, a Contribuição Sindical do empregador doméstico se torna facultativa.

O artigo 545 foi muito discutido na Reforma Trabalhista, pois os Sindicatos argumentavam que o artigo teria que ser realizado por Lei Complementar e não por Lei Ordinária. O Supremo Tribunal Federal ajuizou muitas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIN), segundo o artigo 146 da Constituição Federal (CF) que discutiam sobre a cessação da obrigatoriedade da contribuição sindical. Já previsto o resultado do julgamento da ADIN e resultando no fim por Lei Complementar pelo STF.

Alterado, portanto, os artigos 545, 578, 587 da CLT, que coloca o fim na contribuição sindical, na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5794, esta foi ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transporte Aquaviário e Aéreo, na Pesca e nos Portos.

Tivemos vários entendimentos, mas o que predominou, foi do ministro Luiz Fux que discordou do relator ministro Edson Fachin. Advogou pelo Princípio da liberdade Sindical, deixando livre a escolha do trabalhador de se filiar ou não, de contribuir ou não. Enfatizou os artigos 8º da CF que trouxe o Princípio da Livre Associação Sindical e artigo 7º que trata sobre a proteção salarial. A Ministra Carmem Lúcia acredita que seria correto ter normas de transição apesar de que não seja o bastante, para tornar incompatível com a CF às normas promulgadas. O julgamento de improcedência da ADI traz uma mudança nos sindicatos, em sua maneira de agir perante os empregados, pois terão que se recriar para cativar novos associados e manter os que já existem.

Incluído o título II, danos extrapatrimonial à consolidação das Leis do Trabalho que faz referencia aos artigos abaixo:

Art. 223-A aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art. 223-B, a causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D faz juz a imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Art. 223-E são responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa do bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Art. 223-F a reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º, se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º, a composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

Art. 223-G, ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XXII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º, se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação, ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

No § 2º se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

Os danos morais, estéticos e existenciais, provenientes da doutrina civilista, são cada vez mais observados na seara trabalhista, O dano moral é usualmente visto na Justiça do Trabalho através do assédio moral, caracterizado por condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, ao empregado, que

aferem seu estado psicológico. No mesmo sentido, o assédio moral é definido como a prática de perseguição insistente, constante, a um empregado ou um grupo deles, com vistas à humilhação, constrangimento e isolamento do grupo, prática esta que provoca danos à saúde física e psicológica do trabalhador, ferindo sua dignidade. Já o dano estético, é comumente observado na seara trabalhista quando da ocorrência de acidentes de trabalho, os quais, por vezes, podem deixar marcas físicas no trabalhador e por último, mas não menos importante, o dano existencial, que, decorre da violação ao direito de liberdade do indivíduo, que vê seu direito de ir e vir restringido diante de situações provocadas por outra parte. Esses danos compõem o Título II da CLT, com nome de Dano Extrapatrimonial introduzido pela Reforma trabalhista em 2017.

A Reforma trabalhista adicionou a CLT o título II, o Dano Extrapatrimonial. Traz de forma clara o que serão aplicados “apenas” os novos dispositivos do prejuízo moral, sendo simplesmente taxativo e não exemplificativo como necessitaria ser. Assim, tentam reparar o dano simplesmente com o título do dispositivo e acaba por afastar outras normas relacionadas ao tema. Mas, há imprevisibilidade das condutas sociais devido a amplitude da criatividade humana, de cometer atos imorais. Assim, destaca-se a busca de isolar a norma incluída neste artigo da CLT do conjunto jurídico que a compõe, que é formado pela Constituição Federal da República, também pelos diplomas internacionais de direitos humanos, econômicos, sociais, culturais e trabalhistas presentes no Brasil, a CLT e o código Civil Brasileiro. Desta forma a CLT não pode acabar com normas hierarquicamente superiores e lembrando que ainda também, podem existir normas que beneficie de forma mais benéfica aos empregados, lhes dando apoio legal e amparo quando necessitam como o princípio da proteção e o subprincípio da norma mais favorável.

A reforma trabalhista trouxe também em seu artigo 790, que o empregado pode ter que pagar para entrar com uma ação trabalhista.

Art. 790 Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho.

§ 3º, diz que é facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 4º, o benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

O emprego doméstico possui o benefício da justiça gratuita é concedido pelos juízes, para aqueles que ganham até quarenta por cento do Teto Máximo dos benefícios da Previdência Social, do ano vigente.

A legislação precedente previa dois critérios para que o empregado conseguisse ter o benefício da justiça gratuita. Como critério objetivo, previsto no artigo 790 parágrafo terceiro da CLT que poderia ser aprovada a gratuidade de justiça àqueles que alcançassem proventos que fossem igual ou inferior a dois salários mínimos. Já como critério subjetivo, esta presente súmula 463 do TST, requer uma simples declaração, sob as penas da lei, que a parte requerente não tem possibilidades pagar as custas do processo sem descalabro do próprio sustento e de sua família. Bastava que elaborasse uma declaração de hipossuficiência financeira, assinada pelo empregado, para que o juiz concedesse a gratuidade da Justiça.

Assim, a reforma trabalhista ofereceu novos paradigmas aos critérios objetivos e subjetivos. Usou para o critério objetivo, o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, sendo que, agora, poderá ser deferida a gratuidade àqueles que perceberem uma renda igual ou inferior a 40% do valor do Regime Geral de Previdência Social, valor este que, no ano de 2020, é de R\$ 6.101,06.

Com a Reforma Trabalhista o empregado doméstico terá de pagar periciais judiciais se perder a ação trabalhista.

Art. 790-B A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita. Em seu parágrafo primeiro,

§ 2º, ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 2º, o juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.

§ 3º, o juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.

§ 4º, somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo.

Determina que a parte perdedora da ação deverá pagar as custas periciais, se houver. Mesmo que o empregado doméstico tenha optado pela justiça gratuita.

Esse meio trazido pela reforma trabalhista torna frágil a produção de provas no processo. O trabalhador sempre terá cisma em pensar em produzir a prova pericial e ter que encarregar com os honorários do perito ao final. Por exemplo, se estivermos perante de uma situação de doença ocupacional e somente a prova pericial médica e de engenharia do trabalho for apta para atestar a presença da doença e a sua relação com o trabalho, considerando os altos custos para a produção dessas perícias, isso pode afastar o empregado da sua produção, sendo ruim tanto para ele, quanto para o próprio resultado útil do processo.

A reforma trabalhista adicionou à Consolidação das Leis do Trabalho, artigos que regulam a conduta dos empregados do processo trabalhista, na seção IV – A com o título, Da Responsabilidade por Dano Processual.

Traz a ação trabalhista por má-fé, o empregado terá de pagar as despesas do empregador doméstico.

Art. 793-A, responde por perdas e danos àquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.

Art. 793-B considera-se litigante de má-fé aquele que:

- I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso
- II - alterar a verdade dos fatos
- III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal;
- IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo;
- V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;
- VI - provocar incidente manifestamente infundado;
- VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.

A litigância de má-fé é exposta através de prática, por qualquer uma das partes, de ato que desobedeça qualquer obrigação legal e moral característico à relação processual. Surgindo, então o dever de indenizar a parte lesada, quando a conduta for dolosa.

A prática de ato que negue os deveres próprios aos participantes do processo pode acontecer, tanto na fase de conhecimento quanto na fase de execução cautelar do processo. Resulta em punição de pagamento de multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor reparado da causa, na indenização à parte ofendida pelos danos que esta sofreu e no pagamento dos honorários advocatícios e as gastos que cometeu. A definição da multa é realizada pelo juiz, considerando a reprovação do ato praticado pelo litigante, de outro modo, a

indenização é a forma de reembolsar a parte lesada dos prejuízos por danos causados, quanto aos honorários advocatícios e despesas, por causa da má-fé.

Art. 793-C, diz que de ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

§ 1º quando forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o juízo condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.

§ 2º, quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 3º, o valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.

Os empregados domésticos devem conscientizar-se, pois ao entrar com uma ação de má fé e caso perca, o juiz fará com que arque com toda à custa processual, o responsabilizando com a mal atitude. Quando ocorrer de ter vários litigantes de má-fé, cada um será proporcionalmente condenado, na dimensão do que diz respeito ao interesse da causa e seja detectada que houve o propósito de prejudicar a outra parte, a pluralidade de litigantes será condenada solidariamente.

Para valores de causa quando irrisório ou inestimável que se refere o parágrafo segundo fixará a multa no máximo em duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. O juiz definirá o valor da indenização, se acaso não for capaz em mensurá-lo, será liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.

De acordo com a doutrina, a sanção pela litigância de má-fé precisará ser declarada de ofício pelo magistrado, levando em conta a prestação jurisdicional e não apenas os direitos processuais da outra parte. E, observando ser o ato de litigância de má-fé aquele que atinge uma amplitude maior do que apenas a moral ou o patrimônio das partes litigantes e que concentra contra a justiça, os juízes adotaram a multa de ofício, pela falta de necessidade de levantamento integral do dano.

Após ser comprovada a ocorrência da má fé, a ocorrência do dano e a sua extensão, o juiz, decide o valor da condenação e sua execução que poderá ser realizada nos mesmos autos do processo.

A Reforma Trabalhista traz multa para testemunha de má fé em ação trabalhista presente no artigo abaixo.

Art. 793-D,aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.

Parágrafo único à execução da multa prevista dar-se-á nos mesmos autos.

Para o emprego doméstico, o proposito deste artigo é fazer com que as testemunhas relatem a verdade dos fatos nas ações trabalhistas, caso falte com a verdade ou omita os fatos acarretará em multas.

Para as atividades particulares não computadas como hora extra, a Reforma Trabalhista traz a inclusão do parágrafo segundo ao artigo quarto.

Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV – estudo

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Este artigo faz referência, no caso o empregado doméstico a não computar ao seu dia de trabalho atividades pessoais, como descanso, troca de roupa, alimentação entre outros. Caso o faça, gerará custos indevidos ao empregador doméstico. Assim, com o rol listado no artigo acima fica explicito as regras que o empregado doméstico deverá seguir.

Este dispositivo foi adicionado para acalmar o empregador quanto à possibilidade de permitir que o empregado continuasse nas dependências do seu trabalho e que não estiver de fato às ordens do empregador, desempenhando ou esperando ordens, sem que isso resulte um dever de pagamento extraordinário.

3. MUDANÇAS COM IMPACTO INTERMEDIÁRIO NO EMPREGO DOMÉSTICO

A Reforma Trabalhista trouxe o período de afastamento contado como tempo de trabalho para rescisão.

Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

§ 1º, diz que computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

Para o emprego doméstico, o aviso prévio excedente ocorre à soma, onde cada ano trabalhado, é pago 03 (três) dias de aviso prévio. É limitado a 60 (sessenta) dias, onde somado aos 30 (trinta) dias do aviso prévio trabalhado ou indenizado resultará em 90 (noventa) dias.

O tempo que o empregado ficar afastado será computado como tempo de trabalho para este aviso prévio excedente, isso inclui décimo terceiro salário e férias, dependerá do tempo em que o empregado ficar afastado.

Desta forma fica claro que para o emprego doméstico, todas as mulheres trabalhadoras tem o direito a amamentar inclusive as empregadas domésticas, que tem o direito de 06 (seis) meses de idade de seu filho de amamentação. Basta fazer um acordo individual com o empregador, que é normal a combinar 01 (uma) hora mais cedo a saída ou 01 (uma) hora mais tarde a sua entrada.

A reforma trabalhista trouxe a transferência de titularidade do empregador.

Art. 448-A traz em seu texto, que Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos artigos 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

Para o emprego doméstico em situações que ocorre o falecimento do empregador ou em que ocorreu a separação de cônjuges, modifica-se o empregador no registro informando na carteira de trabalho do empregado doméstico na parte referente a observações gerais, o porquê da mudança de empregador, a data, não necessitando demitir o empregado.

Para dar seguimento gerando os encargos e pagamentos, o atual empregador deverá se cadastrar no eSocial e seu empregado doméstico também.

A Reforma Trabalhista trouxe sobre o uso de uniforme.

Art. 456-A, diz que, cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

Parágrafo Único, refere a higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.

Sendo assim, é determinado pelo empregador o uso, ou não do uniforme, pelo empregado doméstico. Caso opte por utilizar, é dever do trabalhador a sua higienização.

A reforma trabalhista se preocupou em trazer a definição de benefícios fornecidos ao empregado doméstico.

Art. 458 onde diz que além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

§ 5º, O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição.

Para o emprego doméstico, foi de grande valia, pois termina com a burocracia do "Salario in Natura" para fruto de rescisão, considerando o benefício como salário para efeito de férias, décimo terceiro salário e aviso prévio, porque o empregador não tem a praxe de concluir os descontos correspondentes.

Alguns empregadores para não transparecer e caracterizar salário se esquivava da situação, dando um desconto simbólico sobre o benefício dado para não ser caracterizado como salário. A intenção do paragrafo 5º e diminuir e até cessar situações que ocasionava ações trabalhistas.

4. MUDANÇAS QUE ACONTECE EVENTUALMENTE COM O EMPREGADO DOMÉSTICO

Com a reforma trabalhista e suas mudanças o que espera é menos intervenção da justiça do trabalho.

Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 2º súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

Para o emprego doméstico, deve ocorrer o mínimo de ações trabalhistas e consequentemente maior segurança jurídica, deve-se considerar o que regula as convenções e acordos coletivos de trabalho e a lei. Assim diminui a intervenção da justiça do trabalho.

A Reforma Trabalhista traz também que o tempo de locomoção para o trabalho que não é considerada hora trabalhada.

Art. 58 A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 2º do, diz que, o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Para o emprego doméstico, é considerável a análise do artigo acima, para que não ocorram desgastes e também ações trabalhistas, quanto ao seu entendimento.

Temos ainda, o contrato sem proteção da CLT e da lei do emprego doméstico.

Art. 444 As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo Único: a livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba

salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

O empregado doméstico neste caso deve ter nível superior completo e salário acima de 11.062,62. Modalidade esta aplicada a um empregado novo e o contrato atual não poderá ser modificado. A regra é válida para empregados novos, os empregados antigos devem seguir os contratos assinados anteriormente, não havendo possibilidades de mudanças.

Este parágrafo único esta sendo alvos de severas críticas por mestres na área, pois compreendem que difamam o princípio da isonomia, tratando desigualmente pessoas que, em tese, estão em situação igual, ter um nível de escolaridade como, uma graduação, não torna a pessoa superior quando realiza uma negociação de condições contratuais e, também, algumas situações, como a redução salarial, seguem sob abrigo da negociação coletiva, na medida em que a Constituição Federal obriga circunstância específica, a determinação de acordo ou convenção coletiva. Desse modo caberia negociação individual dessa mudança temporária do contrato de trabalho, sob pena de desrespeito à Constituição Federal.

As mudanças impostas pela Lei nº 13467/2017 ao hipersuficiente continuarão influente ferramenta para as empresas negociarem condições contratuais variáveis com seus executivos e optarem, de forma alternativa, os confrontos com os profissionais, sem buscarem ao Judiciário e alcançando a tão esperada segurança jurídica.

A reforma trabalhista a equiparação salarial de empregados domésticos.

Art. 461 sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º no caso do § 2o deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de

paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

O enfoque para o emprego doméstico esta, caso o empregador tenha mais de um empregado exercendo a mesma função ou cargo, que seja atual com mesmo tempo de serviço naquele determinado emprego. Uma situação rara de acontecer, pois quando há mais de um empregado cada qual tem sua determinada função. Caso ocorra e houver uma denúncia ou ação trabalhista de acordo com o parágrafo sexto do artigo 461 acima o empregador deverá igualar o salário de ambos.

A legislação trabalhista brasileira realiza sempre um relevante papel em equilibrar as relações do trabalho, por meio da proteção de direitos fundamentais do empregador, em especial fazendo valer o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

O cuidado com o trabalhador é fundamental em um estado democraticamente organizado, especialmente em um país com uma desigualdade social tão grande. Esse acolhimento é significativo para que a relação de trabalho seja harmônica, justa e que os exageros não sejam admitidos.

No entanto, a Reforma Trabalhista vem na contramão dos interesses da classe trabalhadora, pois gera obstáculos aos direitos dos trabalhadores e também impedimentos que atrapalham a aproximação à justiça, o que, inapropriadamente viola princípios fundamentais da CF. No caso específico da equiparação salarial, observa-se nitidamente uma diminuição de direitos, tornando-se mais maleável o que deveria ser rigoroso.

A Reforma Trabalhista trouxe acordos coletivos de trabalho que prevalecem sobre o legislado realizado entre sindicato dos empregados com uma ou mais empresas, onde determina condições de trabalho, submetendo as partes acordantes dentro do tempo de vigência certo e no suporte territorial da categoria.

Art. 611-A A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros. Só citaremos os itens que impactam no emprego doméstico.

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
II - o banco de horas anual;
III - o intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

X - a modalidade de registro de jornada de trabalho;
XI - a troca do dia de feriado.

Para o emprego doméstico, quando houver sindicatos de patrões e trabalhadores domésticos, poderá ocorrer acordo coletivo ou acordo em convenção coletiva sindical e predominará sobre a lei, gerando maior segurança jurídica.

Temos por fim, com a Reforma Trabalhista a prevalência de acordos coletivos sobre a convenção coletiva.

Art. 620 As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho que sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

Para o emprego doméstico, as convenções coletivas de trabalho estão começando a surgir, primeiramente no estado de São Paulo, pois ainda é incomum sendo, portanto, difícil acontecer com o empregado doméstico.

Interessante, porém rara de ocorrer, se tivesse um acordo coletivo realizado pelo sindicato dos trabalhadores que modificasse algo da convenção coletiva assinada pelos mesmos.

5. DIREITOS TRABALHISTAS NÃO ESTENDIDOS AOS DOMÉSTICOS

A Lei Complementar nº 150/2015 foi uma grande conquista para os empregados domésticos, tornando-se um marco legislativo para a classe, normatizando a emenda constitucional nº 72/2013.

Sabemos que a Lei Complementar nº 150/2015 não revogou o artigo sétimo “alínea a” da Consolidação das Leis do Trabalho e este artigo exclui os domésticos no campo da sua prática. Como resultado desta supressão os trabalhadores domésticos permanecem à beira de poucos direitos de poucas regras previstas na CLT. Irei listar alguns direitos e as regras que não são aplicáveis aos domésticos.

5.1 Piso Salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho.

Reza o artigo 7º da Constituição Federal de 1988, são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, traz em seu inciso V, que o piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho. A Lei Complementar 103, de 14/07/2000 autoriza aos Estados e o Distrito Federal a instruir o piso salarial a que se refere este inciso.

O salário mínimo é instruído em nível federal, enquanto cada estado pode firmar pisos salariais que diferem do salário mínimo federal. Esses pisos salariais não podem ser menores que o salário mínimo federal e são próprios de cada estado. São também os pisos que geralmente as empregadas domésticas utilizarão nos estados. Temos somente em 05 (cinco) estados do Brasil, que são Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, São Paulo, com pisos salariais estabelecidos, os demais estados cumprem o salário mínimo federal.

5.2 Participação nos Lucros e Resultados da empresa

O artigo 7º da Constituição Federal em seu inciso XI diz que a participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei. Antecipa, dentre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a participação nos lucros, ou resultados,

da empresa fora da remuneração ao trabalhador seja ele, urbano e ou rural e não se estende aos empregados domésticos. Depois de inúmeras reedições de medidas provisórias sobre o assunto, entrou em vigor a Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que trouxe o direito estabelecido ao trabalhador.

A participação nos lucros e resultados (PLR) é uma maneira de aproximação entre o trabalhador e a empresa que beneficia um e outro. É uma contribuição sem traço salarial, que o empregador fará ao empregado com fundamentação nos resultados ou lucros alcançados pela empresa em um determinado intervalo de tempo. Estabelecido por convenção ou acordo coletivo da categoria; ou por comissão formada na própria empresa. Presente no artigo 621 da CLT, na Súmula 451 do TST.

Art.621 As Convenções e os Acordos poderão incluir entre suas cláusulas disposição sobre a constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa e sobre participação, nos lucros. Estas disposições mencionarão a forma de constituição, o modo de funcionamento e as atribuições das comissões, assim como o plano de participação, quando for o caso.

Súmula nº 451 do TST
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. RESCISÃO CONTRATUAL ANTERIOR À DATA DA DISTRIBUIÇÃO DOS LUCROS. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA.

De acordo com o art. 1º da Lei nº 10.101/2000, a participação nos lucros e resultados garante como um “instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade”.

A lei precisa de uma adaptação para que atenda o empregado doméstico dando a este trabalhador o direito a Participação nos Lucros e Resultados, pois mesmo o caseiro que presta serviços a uma pessoa física não tem o direito a PLR, pois, não é considerado empregado rural e sim doméstico.

5.3 Jornada de seis horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento.

O artigo 7º da Constituição Federal em seu inciso XIV prevê que o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento terá duração de seis horas, salvo negociação coletiva. Ocorre que este elastecimento do turno não pode ser ilimitado; por óbvio que não pode exceder ao teto de 8h fixado pelo artigo.

O trabalho em turno ininterrupto de revezamento é aquele prestado por empregados que alternam nos locais de trabalho nos horários diurno e noturno podendo ocorrer em empresa que funcione ininterruptamente ou não.

As empresas que funcionam em turnos ininterruptos de revezamento precisarão cumprir jornada de 06 (seis) horas diárias, salvo negociação coletiva, conforme estabelece o artigo 7º, inciso XIV, CF/88.

A redução da jornada de trabalho para 06 (seis) horas diárias é precisa pela razão de que o empregado, em turnos de rodízio, uma semana ou quinzena labora durante o turno diurno e em outra, alterna para o turno noturno. Trabalhando desta forma há o enfraquecimento do empregado quanto a sua saúde física e mental, sendo que o seu relógio biológico sofre alteração, com sono irregular, pois, algumas vezes tem seu repouso durante a noite e outros durante o dia.

Os turnos ou turma em revezamento, de trabalhadores, deve ter intervalos alternados proporcionando, perante a interrupção do trabalho, o descanso de outro trabalhador ou turma; que o revezamento seja ininterrupto, isto é, não seja contínuo no período de 24 (vinte e quatro) horas, apesar de haver ou não trabalho aos domingos.

Por negociação coletiva, a prorrogação da jornada de 06 (seis) horas é permitida. Assim, permite-se o máximo de 02 (duas) horas extras por dia, nos termos da Súmula 423 do TST. A jornada de 06 (seis) horas aos trabalhadores que cumprem o horário noturno deve ser somada levando em conta o horário reduzido noturno, conforme estabelece o parágrafo primeiro do artigo 73 da Consolidação das Leis do Trabalho.

SÚMULA TST 423 - JORNADA DE TRABALHO. SINDICATO. CONVENÇÃO COLETIVA. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. CF/88, ART. 7º, XIV E XXVI. (CONVERSÃO DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 169/TST-SDI-I). ESTABELECIDADA JORNADA SUPERIOR A SEIS HORAS E LIMITADA A OITO HORAS POR MEIO DE REGULAR NEGOCIAÇÃO COLETIVA, OS EMPREGADOS SUBMETIDOS A TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO NÃO TÊM DIREITO AO PAGAMENTO DA 7ª E 8ª HORAS COMO EXTRAS. (EX-OJ 169/TST-SDI-I - INSERIDA EM 27/05/2002).

O empregado doméstico, ainda não tem este direito garantido pela Lei Complementar nº 150/2015 e nem pela Reforma Trabalhista.

5.4 Proteção do mercado de trabalho da mulher

O artigo 7º da Constituição Federal em seu inciso XX prevê a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivo específico, nos termos da lei; o inciso XXX traz a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Conhecemos as conquistas femininas no mercado de trabalho e sabemos da importância a proteção à mulher a este mercado de trabalho ainda é pequena, principalmente quando se trata de algumas profissões como a da empregada doméstica.

Art. 390 Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.
Parágrafo único - Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

Ocorre proibição em serviços que obriguem a mulher a exercer força muscular superior a 20 kg para trabalho contínuo ou 25 kg para trabalho ocasional, presente no artigo 390 da CLT. Enquanto que em seu parágrafo único diz que não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

Art. 395 Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

O artigo 395 da CLT diz que em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 02 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento. Desta forma o aborto não criminoso, a licença é de 02 (duas) semanas.

O empregado doméstico, do sexo feminino não está amparado na LC 150 e nem na Reforma Trabalhista quanto a o desenvolvimento do seu trabalho relacionado ao peso que poderá movimentar diariamente e ainda, quanto à abortos que poderá sofrer durante a sua vida reprodutiva.

5.5 Licença para a adoção de um filho

Traz a proteção à mulher adotante

Art. 392 À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei.

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.

Art. 392-B em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

Art. 2º Considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade. Parágrafo único. Nos casos expressos em lei, aplica-se excepcionalmente este Estatuto às pessoas entre dezoito e vinte e um anos de idade.

A empregada doméstica, quando do sexo feminino é amparada pela Lei Complementar 150/2015 em caso de licença maternidade, mas está desprotegida no caso da adoção de um filho.

No caso do empregado doméstico do sexo masculino, ou seja, o pai, adotante não terá amparo pela Lei Complementar 150/2015, o que possui é como trabalhador profissional de outra área o direito a licença-paternidade, mencionada na Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XIX. Terá o tempo de 5 (cinco) dias, de acordo o artigo 10º § 1º do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

Portanto, a proteção se estende também para a mãe adotante, que teve aprovação na Lei 12.873/2013 que passou a ter direito a 120 (cento e vinte) dias de licença maternidade. A idade da criança ficou determinada pelo artigo 2º do Estatuto

da Criança e Adolescente (ECA) De acordo com a Lei nº 8.213, artigo 71-B o pai da criança poderá ter licença-maternidade.

O artigo 71-B No caso de falecimento da segurada ou segurado que fizer jus ao recebimento do salário-maternidade, o benefício será pago, por todo o período ou pelo tempo restante a que teria direito, ao cônjuge ou companheiro sobrevivente que tenha a qualidade de segurado, exceto no caso do falecimento do filho ou de seu abandono, observadas as normas aplicáveis ao salário-maternidade.

Neste caso quando a mãe falece após o parto, transfere ao pai o direito de receber o salario maternidade.

5.6 Local insalubre

Em conformidade com a CLT:

Art. 189 serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Temos que os agentes do trabalho insalubre são muitos como agentes químicos, biológicos, trabalhos com barulhos exagerados, com calor ou frio extremo, poeira mineral entre outros. Há uma lista do Ministério do Trabalho com a insalubridade e seus respectivos danos a saúde a inda, os adicionais salariais que tem direito como profissional. Os trabalhos praticados em locais insalubres devem ser eliminados por equipamentos de proteção, caso não for, deverá ser pago ao trabalhador o adicional de insalubridade.

SÚMULA 448 DO TST. ATIVIDADE INSALUBRE PREVISÃO NA NORMA REGULAMENTADORA Nº 15 DA PORTARIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO Nº 3.214/78. INSTALAÇÕES SANITÁRIAS.
I, NÃO BASTA A CONSTATAÇÃO DA INSALUBRIDADE POR MEIO DE LAUDO PERICIAL PARA QUE O EMPREGADO TENHA DIREITO AO RESPECTIVO ADICIONAL, SENDO NECESSÁRIA A CLASSIFICAÇÃO DA ATIVIDADE INSALUBRE NA RELAÇÃO OFICIAL ELABORADA PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO.
II, A HIGIENIZAÇÃO DE INSTALAÇÕES SANITÁRIAS DE USO PÚBLICO OU COLETIVO DE GRANDE CIRCULAÇÃO, E A RESPECTIVA COLETA DE LIXO, POR NÃO SE EQUIPARAR À LIMPEZA EM RESIDÊNCIAS

E ESCRITÓRIOS, ENSEJA O PAGAMENTO DE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÁXIMO, INCIDINDO O DISPOSTO NO ANEXO 14 DA NR-15 DA PORTARIA DO MTE Nº 3.214/78 QUANTO À COLETA E INDUSTRIALIZAÇÃO DE LIXO URBANO.

O item II da Súmula 448 do TST traz que o trabalhador que desenvolve diariamente suas atividades, mesmo não sendo um empregado doméstico, trabalhando em um escritório, por exemplo, onde todo o dia leva os resíduos deste local, lacrados e com luvas para o lixeiro, faz o recolhimento, este profissional tem o direito a receber o adicional de insalubridade.

As gestantes ou lactantes passaram a trabalhar apenas em locais salubres, garantindo o cuidado à maternidade e ao bebê como traz a Constituição Federal. O Ministro correlacionou o Direito social Instrumental Protetivo para a mulher e para a criança, assim, protege a mulher gestante ou lactante e a criança, proibindo o trabalho em locais insalubres.

Portanto, a resolução da Suprema Corte valida junto ao disposto na Constituição Federal, garantindo a eficiência e amparo aos direitos humanos e sociais, garantindo a saúde da empregada gestante e das crianças.

O empregado doméstico não possui o direito ao adicional de insalubridade.

5.7 Proteção em face da automação, na forma da lei

Presente no inciso XXXII, do artigo 7º da CF, a proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos. Também se encontra no artigo 3º, parágrafo único, da CLT, o princípio da não-discriminação, onde não terá diferenciação referente à espécie de emprego e a situação do empregado, e nem entre o labor intelectual, técnico ou manual, moldando a qualquer pessoa física, sem qualquer distinção, que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, por efeito deste e mediante salário.

Considera-se agressão ao princípio da não-discriminação, os métodos de terceirização utilizados no mercado de trabalho, tais como empresas fornecedoras de mão-de-obra e cooperativas, pois podem resultar em tratamento diversificado a empregados que realizam as mesmas tarefas. Assim, não se devem desprezar as inovações de modalidades contratuais que aparecem em decorrência

do processo evolutivo das relações sociais. No entanto, sendo vedada constitucionalmente a discriminação a cerca do trabalho manual, técnico ou intelectual, mas necessita estar vigente e aceito os requisitos da relação de emprego.

O ato de terceirizações tende a gerar um modelo de contratação de força de labor inferior aquele outro que definia o empregado submetido a contrato empregatício clássico, contraponto de fatos socioeconômicas e jurídicas intolerável pela ordenação da Constituição Federal.

Outra forma é nas terceirizações ilícitas realizadas no âmbito da Administração Pública, à frente da proibição da constituição da contratação exclusivamente por concurso público, presente no artigo 37, II da CF. Os princípios da isonomia e da não-discriminação poderão ser usados como fundamento para garantir a isonomia no salário dos empregados contratados de forma ilegal não passando pelos trâmites do concurso público, distanciando o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho que limita-se os efeitos da nulidade em tal caso.

A Lei 13.429 de 31/03/2017 define critérios de terceirização de mão de obra pelas empresas. Para o emprego doméstico, o serviço de terceirização não é a mesma que de um empregado doméstico. Começando que seus empregados tem que ter registro pela empresa, sendo celetistas, contratados por uma pessoa jurídica. Hoje tem muitas empresas que oferecem cuidadores de idosos, diaristas e babás, mas quando oferecidos por empresas não são empregados domésticos.

Toda atenção deve ser tomada quando o empregado doméstico for contratado pela empresa de terceirização, pois se a empresa não cumprir suas obrigações, o contratante passa a ser corresponsável pelos direitos devidos. Para impedir que este perigo ocorra, o empregador deve, somente com a demonstração dos comprovantes de recolhimento do INSS e FGTS do mês anterior que paga-se os serviços contratados. Também, não realizar o registro do empregado. As empresas terceirizadas argumentam que quem assina a carteira de trabalho é o empregador doméstico, passando a receber o salário e os encargos, enquanto o empregado doméstico por falta de conhecimento é enganado.

CONCLUSÃO

Nesta pesquisa foi tratado da temática relativa ao empregado doméstico, sua relação com as mudanças ocorridas com a Reforma Trabalhista através do advindo da Lei nº 13.467/2017. Neste contexto, foi retratado a partir da Lei nº 150/2015 as mudanças ocorridas para os profissionais desta classe trabalhadora, que causaram

impactos em seus direitos quanto empregados e ainda, direitos que traz a CLT e não são aplicados a esta categoria de profissionais.

No primeiro instante, verificou-se a evolução histórica do empregado doméstico e suas conquistas legislativas dentro do Direito do Trabalho, mostrando o marco significativo desse desenvolvimento evolutivo, procedimento essencial para compreendermos como desenrolou essa evolução até chegar a Lei nº150/2015. Portanto, a pesquisa nos levou a fazer reflexões sobre a relevância quanto ao trabalho doméstico, com o advento desta Lei Complementar, que assegura a essa classe de trabalhadores novos direitos, mas que ainda ocorrem polêmicas a respeito como, o aumento do desemprego ou o crescimento dos trabalhos informais e que para o caso da diarista, onde, o empregador justifica essa informalidade, dizendo que encareceu ter um empregado doméstico em sua residência, pois, ao registrar este, paga-se os encargos trabalhistas. Mas, mesmo antes, com Lei nº 5.859/72 era assegurada o direito ao registro em carteira de trabalho para esta categoria de trabalhador, mas, não era divulgado desta forma e muitos trabalhadores viviam no subemprego.

Portanto, conclui-se neste primeiro instante que os novos direitos do trabalhador doméstico e a condição financeira do empregador é um dos elementos determinantes para a formação do vínculo a ser formalizado entre a família e trabalhador doméstico, com consequências sobre a segurança laboral, pois o empregador passará tranquilidade e confiança ao empregado que terá certeza de seus direitos garantidos no momento em que desenvolve suas atividades em seu trabalho.

É evidente que com a regulamentação do trabalho doméstico muitos saíram prejudicados com a terceirização dos serviços, somado ao momento em que devido aos avanços tecnológicos, cada vez mais a inteligência artificial vai se tornando capaz de realizar atividades humanas.

Por outro lado, a reforma trabalhista permitiu que mais empresas fossem criadas a fim de atender as novas possibilidades de terceirização das atividades-fim, ao mesmo tempo em que novas possibilidades de contrato de trabalho pudessem ser firmadas, bem como atividades profissionais, como as de empregado doméstico finalmente foram regulamentadas.

Sendo que a situação do empregado doméstico no Brasil até o Século XXI se mantinha praticamente a mesma de um século atrás, o que se deve ao fato de

que a Consolidação das Leis Trabalhistas não interpretava a atividade de empregado doméstico como uma atividade que não possuía fins lucrativos, portanto, não poderia ser regulamentada pela CLT. E assim, a situação ficou até recentemente.

Por outro lado, em um contexto de avanço da pauta neoliberal a impressão que dá é que os criadores da reforma trabalhista não pouparam esforços para estrangular o poder de mobilização dos sindicatos, ao tornar a contribuição sindical algo facultativo, sem querer fazer qualquer juízo de valor aqui, pois não foi o objetivo deste estudo fazer qualquer juízo acerca dos sindicatos. O caso é que a possibilidade de terceirização da atividade-fim já abre espaço para uma fragmentação das categorias profissionais, cada vez mais atomizadas.

Esta discussão poderia se estender por muito mais páginas devido à extensão das leis estudadas aqui. Portanto, é possível pontuar que a grande inovação da Lei Complementar 150/2015 se dá na forma da proteção jurídica do trabalhador doméstico que ela traz, assim, entende que a Emenda Constitucional nº 72/2013, bem como a Lei Complementar 150/2015 cumprem o papel fundamental e constitucional, de desfazer a enorme desigualdade de tratamento observada entre os trabalhadores domésticos e as demais categorias profissionais urbanas ou rurais.

Uma desigualdade que chegou até mesmo a ser reforçada com a criação da CLT, pois seus criadores entendiam que o trabalho doméstico não se encaixava na categoria de trabalhos com finalidade lucrativa, e que, desta forma não deveria ser amparada pela legislação trabalhista.

Em suma as mudanças provocadas pela Reforma Trabalhista são muito amplas e atingem diversos pontos na vida de empregados, além de variadas modificações na seara do processo trabalhista. Assim, foi possível averiguar ao longo do presente texto, algumas mudanças que não terão impacto considerável para os empregados domésticos, ou por já terem sido normatizadas antes pela Lei Complementar nº 150/2015, ou por não terem aplicabilidade prática no vínculo contratual. Outras, diferentes, entretanto, são desafios para os trabalhadores se moldarem na relação de labor específico, como no caso das mudanças com maiores impactos para os empregados doméstico.

Além disso, a Reforma Trabalhista ocorreu para alterar as relações individuais e coletivas de trabalho. Tratamos ao longo da nossa breve explanação teórica dos princípios e dispositivos alterados pela lei nº 13.467/2017 para que pudéssemos ter

a certeza de que a reforma trabalhista veio a modificar as relações individuais e coletivas de trabalho uma vez que, consideráveis mudanças normativas chegaram às normas combinadas e às negociações individuais coletivas de trabalho de modo que vários direitos se flexibilizaram e que antes, ficavam mais enrijecidos.

A doutrina trabalhista trouxe inovações positivas que já foram abordadas no trabalho de pesquisa desta monografia. Temos uma grande controvérsia, em relação à Reforma Trabalhista para com os empregado doméstico, pois o trabalho que o empregado doméstico exerce, não é uma atividade econômica, não visa lucro, se exercesse função de vendas, deixaria de ser doméstico e assim seria registrada como celetista. Esta posição esta presente no artigo 7º da CLT que diz que o doméstico esta fora da proteção celetista enquanto, o artigo 19 da Lei Complementar nº150/2015, diz que, se houver omissão aplica-se a CLT ao doméstico. Assim, a CLT trouxe as mudanças com a Reforma Trabalhista deixando este profissional mais tranquilo em relação a seus direitos e deveres, passando cada dia reconhecer cada vez mais por meios jurídicos este profissional que tanto apoia os familiares nos trabalhos que desenvolvem no seu cotidiano.

Após pesquisas e estudos ao empregado doméstico, conclui-se que foi de grande valia o que a Reforma Trabalhista trouxe como, por exemplo, a relação à multa por não assinar a carteira dos trabalhadores domésticos, a demissão a acordada entre empregador e empregado, as atividades particulares não computadas como a hora extra, o reajuste anual de multas entre outros, pois traz a este profissional suas garantias que antes não existia. Já em relação, por exemplo, ao empregado doméstico ter que pagar pericia judicial se perder a ação trabalhista, mesmo que o empregado tenha obtido justiça gratuita, à terceirização com o emprego doméstico, os benefícios fornecidos ao empregado, entre outros, poderiam ser melhorado, pois, neste sentido, ficou deficiente para o empregado.

Assim, a Reforma Trabalhista poderia ser melhorada, pois a legislação está em constante transformação, passando por evoluções para atender especificamente cada caso existente, quando, o trabalhador necessita de apoio judicial.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

BALBINOT, Juliana Hendler. **Empregadas Domésticas e a Promessa de Isonomia:** Particularidades da Lei Complementar n. 150/2015 Frente ao Regime Trabalhista Geral. Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Faculdade de Direito. Curso de Ciências Jurídicas e Sociais, 2017. Disponível em: <https://www.bdm.unb.br/handle/10483/14997>. Acesso em: 19 ago. 2020.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 5^a ed. São Paulo: MALHEIROS EDITORES LTDA., 1994.

CARVALHO, F. A reforma trabalhista e a Justiça do Trabalho: breves comentários à lei 13.467/2017. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10^a Região**, v. 21, n. 2, p. 43-52, 16 nov. 2017. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/189>. Acesso em: 19 ago. 2020.

CASTRO, Maria do Perpétuo S. W. de. **A concretização da proteção da maternidade no direito do trabalho**. São Paulo: Revista LTr 69-08/945-967.
COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder Punitivo Trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999.
CREMONESI, André. **A discriminação de trabalhadores negros ou pardos e a inversão do ônus da prova em juízo**. São Paulo: Revista LTr, 69-09/1084-1087.

DELGADO, Godinho Mauricio; DELGADO, Gabriele Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**. São Paulo. LTR. 2017. Disponível em: <https://www.medicina.ufmg.br/nest/wp-content/uploads/sites/79/2018/07/reformatrabalhista.pdf>. Acesso em: 18 out.2020.

FRANÇA, Paulo Henrique Souza. **Os direitos trabalhistas dos empregados domésticos: uma análise crítica da Lei Complementar n. 150/2015**. 2016. 49 f. Monografia (Bacharelado em Direito)—Universidade de Brasília, Brasília, 2016. Disponível em: <https://www.bdm.unb.br/handle/10483/14997>. Acesso em: 19 ago. 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista**. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2017. Disponível em: <https://www.editorajuspodivm.com.br/>. Acesso em: 19 ago. 2020.

GOMES, Daniela Vasconcellos. A importância da Lei complementar n. 150/2015 para a efetividade da dignidade humana do trabalhador doméstico. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 83, n. 1, p. 235-277, jan./mar. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/>. Acesso em: 19 ago. 2020.

LIMA, Anna Luiza Ferreira. **Lei Complementar n. 150/2015: avanços significativos e seus impactos na sociedade**. UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO – UFPE, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/21932>. Acesso em: 19 ago. 2020.

LORETO, Maria das Dores Saraiva; SILVA, Deide Fátima da; BIFANO, Amélia Carla Sobrinho. Ensaio da História do Trabalho Doméstico no Brasil: Um trabalho invisível. **Cadernos de Direito**, Piracicaba, v.17(32): 409-438, jan./jun. 2017. Disponível em:

<https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/cd/article/view/3052>. Acesso em: 19 ago. 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 19 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINS, SERGIO PINTO. **DIREITO DO TRABALHO**. 35ª ed. SARAIVA JUR, 2019

MYRRHA, L.; WAJNMAN, S. Características e heterogeneidade do emprego doméstico no Brasil. **Revista da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho**, São Paulo, v. 6, n. 2, p. 109-132, 2007. Disponível em: <http://www.abep.org.br>. Acesso em: 19 ago. 2020.

PESSOA, Raíssa Moura Jonas. **A Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista) e suas implicações na Jornada de Trabalho**. Monografia (Graduação) – Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/11457>. Acesso em: 19 ago. 2020.

RODRIGUES, Bruno Alves. Indução à ruptura da consciência de classe por meio da Lei 13.467/2017. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 63, n. 96, p. 227-243, jul./dez. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/142143>. Acesso em: 19 ago. 2020.

SCHÜTZ, Nathália Chichorro. **Trabalho Doméstico no Brasil: uma perspectiva social, racial, de gênero e as conquistas jurídicas**. Orientadora: Norma Sueli Padilha, 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Graduação em Direito, Florianópolis, 2019. Disponível em: repositorio.ufsc.br. Acesso em: 19 ago. 2020.

SEBRAE. **Saiba como a Nova Lei Trabalhista impacta os pequenos negócios**. 2020. Disponível em: <https://m.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/sebraeaz/saiba-como-a-nova-lei-trabalhista-impacta-os-pequenos-negocios,c16a0edf67bef510VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 19 ago. 2020.

SOUZA, Caroline Pereira de. **A Evolução dos Direitos Trabalhistas dos Empregados Domésticos no Brasil: Uma Análise da Regulamentação pela Lei Complementar Nº. 150/2015**. Centro Universitário Toledo. Araçatuba, 2017. Disponível em: <https://servicos.unitoledo.br/repositorio/handle/7574/65>. Acesso em: 19 ago. 2020.

TERENSE, Bárbara Melissa Caio. Breve análise da lei complementar nº150 de 1º de julho de 2015: Lei das empregadas domésticas e seus aspectos práticos. **Revista de Trabalhos Acadêmicos da FAM**, v.2, n.1, 2017. Disponível em: <http://faculdadedeamericana.com.br/revista/index.php/TCC/article/view/141>. Acesso em: 19 ago. 2020.