

LEI COMPLEMENTAR 150/15: ANÁLISE DAS MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOMÉSTICO.

Heloísa Brito de Medeiros Vale¹

Joana D'arc Medeiros Martins²

RESUMO

Esse artigo foi desenvolvido para verificar quais os direitos e garantias obtidos pelos trabalhadores domésticos com o advento da Lei 150/2015. O trabalhador doméstico, durante muitos anos, ficou desamparado, sem nenhuma legislação protecionista. Inicialmente, os poucos direitos que possuía, baseava-se no código civil de 1916, que se referia à classe de trabalhadores em geral. Porém com o advento da CLT (1943) é que o empregado em questão ficou desprotegido, visto que tal consolidação de Leis não abordava a categoria doméstica, o que só aconteceu em 1972, por meio da Lei 5859. Porém, através da sanção presidencial da Lei Complementar 150, em 1º de Junho de 2015, que regulamentou a EC 72/2013, essa categoria de trabalhadores conquistaram relevantes direitos. Com isso, foi realizada pesquisa bibliográfica em livros, artigos científicos, leis diversas e jurisprudência, aplicando-se o método analítico descritivo.

Palavras-chave: Empregado doméstico, direitos trabalhistas, garantias, Lei Complementar 150/2015.

ABSTRACT

This article is designed to verify that the rights and guarantees made by domestic workers with the enactment of Law 150/2015. The domestic worker for many years, was helpless without any protectionist legislation. Initially, the few rights they had, was based on the Civil Code of 1916, which referred to the general working class. But with the advent of the Labor Code (1943) is that the employee in question was unprotected, as this consolidation laws did not address the domestic category, which only took place in 1972 through Law 5859. However, by presidential approval of Complementary law 150, on 1 June 2015, which regulated the EC 72/2013, this category of workers won significant rights. With

¹ Discente do Curso de Pós Graduação Especialização em Gestão Fiscal e Tributária do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN.

² Docente e Professora Orientadora do Curso de Pós Graduação Especialização em Gestão Fiscal e Tributária do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN.

this, bibliographic research was carried out in books, scientific articles, several laws and jurisprudence, applying the descriptive analytical method.

Keywords: domestic workers, labor rights, guarantees, complementary law 150/2015.

1 INTRODUÇÃO

O trabalhador doméstico, durante muitos anos, ficou desamparado, sem nenhuma legislação protecionista. Inicialmente, os poucos direitos que possuía, baseava-se no código civil de 1916, que se referia à classe de trabalhadores em geral. Porém com o advento da CLT (1943) é que o empregado em questão ficou desprotegido, visto que tal consolidação de Leis não abordava a categoria doméstica, o que só aconteceu em 1972, por meio da Lei 5859, que conceitua, por meio de seu artigo 1º, o empregado doméstico como sendo aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial.

Porém, através da sanção presidencial da Lei Complementar 150, em 1º de Junho de 2015, que regulamentou a EC 72/2013, os trabalhadores domésticos adquiriram diversos direitos que os equipararam as demais categorias de empregados, tais como a duração do trabalho limitada a 8 horas diárias e 44 horas semanais, a remuneração da hora extraordinária de no mínimo 50% superior ao valor da hora normal, o recolhimento do FGTS por parte do empregador, o pagamento do adicional noturno, dentre outros benefícios.

A legislação em questão foi promulgada recentemente, o que torna a análise descritiva deste estudo de suma importância e relevância, já que é um tema ainda pouco investigado e analisado.

Deste modo, esse artigo terá como questionamento verificar quais os direitos e garantias obtidos pelos trabalhadores domésticos com o advento da Lei 150/2015. Para tanto, foi realizada pesquisa bibliográfica em livros, artigos científicos, leis diversas e jurisprudência, aplicando-se o método analítico descritivo.

O objetivo principal será o de explanar, através de uma evolução histórica, quais as garantias e direitos que os trabalhadores já detinham e os

alcançados com a Legislação em vigor, ou seja, o avanço nos direitos trabalhistas do empregado doméstico no Brasil.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 DEFINIÇÃO DE EMPREGADO DOMÉSTICO

Conforme Barros (2007, p. 331): “Empregado doméstico é a pessoa física que, trabalha de maneira contínua, no âmbito residencial de uma pessoa ou família, sem destinação lucrativa”.

O enquadramento legal (CLT, rural, doméstico ou estatutário) de um trabalhador não deve ser analisado pela atividade que exerce, e sim em função de para quem trabalha. Assim, se uma empregada exerce a função de cozinheira, este fato por si só não a enquadra em nenhuma das leis mencionadas, pois será necessário que se pesquise quem é o seu empregador. Se o seu empregador for uma pessoa física que não explore a atividade lucrativa, será doméstica; se o seu empregador for um restaurante, um hotel ou uma loja comercial, será urbana; se seu empregador for rural, será rural (CASSAR, 2012, p. 39).

Entende-se, portanto, que no conceito de empregado doméstico, enquadra-se não só a cozinheira, a copeira, a lavadeira, a babá, o mordomo, a governanta, mas todos os que prestam serviços nas dependências da residência, tais como o motorista, os caseiros, os zeladores, dentre outros.

De acordo com o conceito de empregado doméstico é de suma importância ressaltar que o trabalho deve ter natureza contínua, ou seja, realizado sem interrupção, diferentemente do contrato de emprego fixado entre empregador e empregado, regido pela CLT, que afirma que a natureza do trabalho é não eventual.

É necessário, portanto, que o trabalho executado seja seguido, não sofra interrupção. Portanto, um dos pressupostos do conceito de empregado doméstico é a continuidade, inconfundível com a não eventualidade exigida como elemento da relação jurídica advinda do contrato de emprego firmado entre empregado e empregador, regido pela CLT. Ora, a continuidade pressupõe ausência de interrupção, enquanto a não eventualidade diz respeito ao serviço que se vincula aos fins normais da atividade de empresa (BARROS, 2007, p. 339).

Porém, há quem discorde dessa posição, afirmando que o importante é a necessidade permanente de mão-de-obra do doméstico, que é demonstrada pela repetição de seu trabalho durante todo o contrato, mesmo que exercida uma só vez por semana, por quinzena ou mês, mas durante muito tempo.

Alguns autores chamam esta corrente de teoria da descontinuidade. Para os defensores desta tese, seria doméstico tanto o empregado que trabalha de segunda a sexta, durante seis anos para uma família, como aquele que trabalha apenas às segundas-feiras para a mesma família, durante estes mesmos seis anos (CASSAR, 2012, p. 41).

Como não existe uma decisão unânime da jurisprudência quanto a esse assunto, os desfechos de contestações dessa espécie têm sido solucionados por meio da direção de justiça adotada por cada magistrado, tonando sem previsão as decisões sobre esse tema, afetando assim a estabilidade jurídica.

No que tange aos serviços sem finalidade lucrativa, o legislador elucida que o trabalho exercido por um trabalhador doméstico não pode ter objetivos e resultados comerciais ou industriais, restringindo-se tão somente ao interesse do tomador ou de sua família (CASSAR, 2012, p. 44).

Na hipótese de haver exploração de atividade lucrativa, seja na residência urbana, onde o proprietário mantenha, por exemplo, uma pensão, seja na chácara, com a comercialização de seus produtos, concorrendo o trabalhador com seu serviço para essas atividades, perderá sua condição de doméstico e enquadrar-se-á como empregado regido, respectivamente, pelo art. 3º da CLT (BARROS, 2007, p. 333).

2.2 EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS NO BRASIL

O trabalho doméstico realizado no âmbito residencial foi disciplinado, inicialmente, no Brasil, pelas Ordenações do Reino. Logo em seguida, o Código Civil de 1916 tratou do assunto, no capítulo relativo à locação de serviços, que estava voltado para as relações de trabalho em geral.

No ano de 1943 foi instituída a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, porém tal legislação excluiu os empregados domésticos de suas normas (art. 7º). A categoria se manteve, assim, desamparada, durante um longo tempo. Com o advento da Lei n. 5.859/1972 é que tal classe adquiriu direitos mínimos, tais como: Férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis após cada período de 12 (doze) meses de trabalho; anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e integração à Previdência Social como Segurado Obrigatório.

Com a introdução da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, ocorreu mais uma avanço para os empregados domésticos, pois no Artigo 7º da legislação em questão, o legislador, acresceu, dentre outros, os seguintes direitos:

- ✓ Salário mínimo capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, higiene, transporte e previdência social;
- ✓ Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em Convenção ou Acordo coletivo;
- ✓ Décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da Aposentadoria;
- ✓ Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos Domingos;
- ✓ Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal (Benefício já concedido pela Lei nº 5.859/72);
- ✓ Licença à Gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias, sem à prorrogação e salário-maternidade custeado pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS);
- ✓ Licença Paternidade de cinco dias à custa do empregador;
- ✓ Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- ✓ Aposentadoria por tempo de contribuição, por idade e por invalidez.

A partir do mês de Março de 2000, com a introdução da Medida Provisória n. 10.208/1999 e com a sua conversão para a Lei 10.208/2001, foi permitido ao empregador, incluir o empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), de forma facultativa. Tais empregados foram contemplados, por consequente, com o seguro desemprego, no valor nunca inferior a um salário mínimo, nos casos de dispensa sem justa causa, quando houver trabalhado em um período mínimo de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses contados da data da dispensa.

No ano de 2006, com o advento da Lei n. 11.324, mais direitos foram agregados aos trabalhadores domésticos, dentre os principais podemos destacar:

- ✓ Descanso semanal remunerado aos Domingos e Feriados e em caso de trabalho prestado em feriados civis e religiosos, os domésticos passaram a ter remuneração dobrada;
- ✓ Trinta dias corridos de férias;
- ✓ Garantia de emprego à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, sendo os 4 meses de licença e mais 1 mês de estabilidade;
- ✓ Proibiu o empregador doméstico de efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, higiene, vestuário e moradia;

Porém, o enfoque desse artigo, será a LEI COMPLEMENTAR 150, sancionada pela presidenta da República, Sr^a Dilma Rousseff, na data de 01 de Junho de 2015, que revolucionou e equiparou de vez o trabalhador Doméstico aos demais trabalhadores.

2.3 DIREITOS ASSEGURADOS AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS POR MEIO DA LEI COMPLEMENTAR 150/2015

Com a introdução da Lei Complementar nº. 150/2015, que revogou em seu art.46, a Lei dos Empregados Domésticos de nº 5.859/72 e regulamentou os direitos concedidos pela EC 72/2013, grandes avanços ocorreram nos direitos assegurados aos empregados domésticos, que como vimos, anteriormente, foram tratados, durante muito tempo, de maneira diferente dos trabalhadores urbanos e rurais.

A legislação em questão passa a conceituar o empregado doméstico como “aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana”(BRASIL,2015).

Como nota-se a Lei em questão corrigiu o fato de, até o momento, não conseguir definir-se o que gera o vínculo de trabalho doméstico e o que configurava apenas uma prestadora de serviços esporádicos em uma residência (Diarista), deixando claro que até 2 dias não há a relação de trabalho doméstico, criando assim uma certa estabilidade jurídica.

Com o advento de tal legislação foi determinados vários direitos de forma parecida a CLT, como hora extra, registro de CTPS, contrato em tempo parcial, jornada de trabalho, intervalo intrajornada e extrajornada, FGTS, dentre outros, mas que respeitam a especificidade do trabalho doméstico.

2.3.1 DA JORNADA DE TRABALHO, DO BANCO DE HORAS

A Lei Complementar 150/2015 afirma que a duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 horas diárias e 44 horas semanais, conforme já determinado no Art. 7º da Constituição Federal de 1988.

Porém, diferentemente da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a mesma determina que possa ser dispensado o acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, sem precisar de registro desse ato através de acordo coletivo, conforme determina a CLT.

Com isso a Legislação trata em seu paragrafo 5º, do banco de horas que é o sistema de compensação de jornada de trabalho, que deve ser utilizado pelo prazo máximo de 1 ano, sob pena das horas não compensadas serem pagas por meio de horas extraordinárias. Porém, vale ressaltar, que será devido pelo empregador o pagamento das primeiras 40 horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho ou tais horas poderão ser deduzidas por meio de redução na carga horária de trabalho, durante o próprio mês.

2.3.2 DO TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Conceitua-se o trabalho em regime de tempo parcial aquele que a duração não exceda 25 horas semanais, conforme o previsto na legislação em vigor. Vale ressaltar, que o salário a ser pago ao empregado nesse tipo de regime de trabalho será proporcional a sua jornada. Bem como a duração normal do trabalho poderá ser acrescida no máximo com 1 hora extra diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado.

Deste modo, nota-se a diferença entre a lei em questão e a CLT, já que esta última não permite que os empregados, no regime de tempo parcial, realizem horas extraordinárias.

Na modalidade do regime de tempo parcial, conforme a lei 150\2015, o empregado terá direito a férias após o período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, na seguinte medida:

- ✓ Dezoito dias para a duração do trabalho semanal acima de vinte e duas horas e até vinte e cinco horas;
- ✓ Dezesesseis dias para a duração do trabalho semanal acima de vinte horas e até vinte e duas horas;
- ✓ Quatorze dias para a duração do trabalho semanal acima de quinze horas e até vinte horas;
- ✓ Doze dias para a duração do trabalho semanal acima de dez horas e até quinze horas;
- ✓ Dez dias para a duração do trabalho semanal acima de cinco horas e até dez horas;
- ✓ Oito dias para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas;

2.3.3 DO CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

Defini-se o contrato de experiência como o modo de ajuste a termo de curta duração, que propicia as partes uma avaliação recíproca: possibilita ao empregador verificar as aptidões do empregado e este último analisar as condições de trabalho (BARROS, 2007).

Conforme art.4^o da lei em estudo é opcional a contratação, por prazo determinado, do empregado doméstico: mediante contrato de experiência e para atender as necessidades familiares de natureza transitória e substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso. Destaque-se, porém, que a duração do contrato por prazo determinado é limitada ao término do evento que motivou a contratação, com limite máximo de dois anos.

Além disso, segundo a legislação, o contrato de experiência não poderá ultrapassar noventa dias, bem como, ser prorrogado mais de uma vez. Caso ultrapasse o período pré-determinado, o mesmo passará a vigorar como contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Durante a vigência dos contratos em questão, o empregador, que sem justa causa, dispensar o empregado antes do prazo determinado, será obrigado a

pagar-lhe, como indenização, metade da remuneração a que teria direito até o término do contrato. Vale ressaltar, que a lei atual dos empregados domésticos, determina, também, que durante a vigência do contrato por tempo determinado não será exigido aviso prévio, bem como o pagamento da multa de 40% do Fundo de Garantia por Tempo de serviço (FGTS).

Desse mesmo modo, o empregado não poderá se desligar do contrato sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem, conforme determina a legislação em foco.

2.3.4. DO PERÍODO ININTERRUPTO DE REVERSAMENTO

Mais um grande avanço da lei 150\15 foi a faculdade entre as partes, mediante acordo escrito entre essas, determinar horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas sem interrupção de descanso (escala), observados os intervalos para repouso e alimentação, porém, vale destacar que o artigo que trata desse assunto não deixa claro o tempo para repouso no transcurso da jornada de doze horas.

2.3.5. INTERVALOS, REPOUSOS E REGISTRO DE PONTO

Conforme o art. 13º da lei em foco, outra novidade a ser identificada é a obrigatoriedade a concessão de intervalo para repouso ou alimentação (intrajornada) pelo período de no mínimo uma hora e no máximo duas horas, permitindo sua redução a trinta minutos por meio de acordo escrito, firmado entre o empregador e o empregado. Lembrando que tal lei descreve que caso o empregado resida no local de trabalho, o período do intervalo poderá ser dividido em dois períodos, desde que cada um tenha, no mínimo, uma hora, até o limite de quatro horas diárias.

No que tange aos repousos, a legislação matem o texto já existente na CLT, afirmando que entre uma jornada e outra de trabalho, deverá haver onze horas consecutivas de descanso (interjornada). Bem como, é devido um descanso semanal remunerado, de preferência aos domingos, de no mínimo vinte quatro horas consecutivas.

Outra importante alteração foi a obrigatoriedade do registro do horário do trabalho do empregado doméstico por qualquer meio, seja o manual, ou mecânico, ou o eletrônico, desde que confiável.

2.3.6 DO SEGURO DESEMPREGO, FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO (FGTS) E INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDADE SOCIAL(INSS)

O FGTS e o seguro desemprego eram pontos optativos do empregador para com empregado, conforme decreto 3361\00, entretanto com a nova lei dos empregados dessa categoria esses dois itens passaram a ser obrigatórios. Vale salientar, que o recolhimento do FGTS passou a ser obrigatória a partir de 01 de outubro de 2015, data posterior a sanção da lei, pois precisava ser regulamentado pelo conselho curador e pelo agente operador do FGTS, no âmbito de suas competências, inclusive no que tange aos aspectos técnicos de depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, entre outros determinados na forma da lei

Os percentuais de encargos trabalhistas a serem recolhidos pelo empregador doméstico, inclusive o relativo ao FGTS, são os seguintes:

- ✓ 8% de INSS- Contribuição Previdenciária Empregador;
- ✓ 8% de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS);
- ✓ 0,8% de Seguro contra acidentes de trabalho;
- ✓ 3,2% depósito destinado ao pagamento da indenização pela perda de emprego sem justa causa ou por culpa do empregador (trata-se dos 40% do FGTS devido ao empregado demitido sem justa causa, que o legislador determinou antecipar de forma gradativa, visando facilitar o processo de rescisão contratual, caso ocorra).

Quanto ao seguro desemprego, a lei determina que o empregado doméstico que for demitido sem justa causa terá direito a tal benefício, no valor de um salário mínimo vigente, por período de até três meses, caso comprove o vínculo empregatício de pelo menos quinze meses nos últimos vinte e quatro meses, bem como que não em gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio doença e pensão por morte. O requerimento para solicitação do Seguro Desemprego deverá ser requerido de sete a noventa dias contados da data de dispensa.

No que se refere ao INSS, a presente lei reduziu a contribuição patronal de 12% para 8%, assim como introduziu o parcelamento dos débitos em atraso relativos a tal encargo, em até 120 vezes com a prestação no valor mínimo de

100 reais, com redução em multas e juros de mora (Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregados Domésticos- REDOM).

3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

3.1 DO SIMPLES DOMÉSTICO

O simples doméstico é o regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico, visando garantir os direitos dos trabalhadores domésticos concedidos através da lei 150\2015. Esse sistema é estruturado de maneira eletrônica, disponibilizado pela Receita Federal do Brasil, por meio do site www.esocial.gov.br e está disponível desde o dia 01 de outubro de 2015.

Conforme citado anteriormente, o FGTS, INSS, Seguro Obrigatório e a indenização compensatória passaram a ser direitos obrigatórios, portanto o recolhimento desses encargos e contribuições deve ser feito pelo empregador, mensalmente, por via do site e de forma conjunta, através do Documento de arrecadação do eSocial (DAE), que compreenderá a contribuição previdenciária patronal (8%), FGTS (8%), Seguro contra Acidente do Trabalho (0,8%), indenização compensatória (3,2%) e contribuição previdenciária do empregado (8%), totalizando 28%.

4. CONCLUSÃO

A sanção da Lei estudada demonstra o início de uma nova era de direitos bem definidos no trabalho doméstico do país. Conforme observado nesse artigo, houve diversas Legislações que buscavam regular os direitos trabalhistas dos empregados domésticos, mas somente com a 150/2015, tal categoria passou a ser tratada com isonomia em relação às demais classes, seja o urbano, o rural, que já detinham esses direitos desde 1943, por meio da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

A Lei em foco trouxe diversas conquistas à classe dos trabalhadores domésticos, tais como: Jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais; Horas Extras; Adicional Noturno; Utilização de Bancos de horas; Obrigatoriedade do controle de ponto do empregado; Fundo de Garantia por

Tempo de Serviço; Multa Indenizatória de 40% nas rescisões sem justa causa; Seguro Desemprego, entre outros, conforme descritos anteriormente.

As contribuições e encargos sociais, com o advento da Lei estudada, passaram a ter os seguintes percentuais: 8% de contribuição previdenciária paga pelo empregado (podendo variar de acordo com o salário do trabalhador); 8% de Contribuição Patronal Previdenciária; 8% de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); 0,8% de Seguro contra acidentes de trabalho e 3,2% de Indenização Compensatória em casos de demissão sem justa causa, sendo esses 4 últimos gastos arcados pelo empregador doméstico.

Com isso a Legislação instituiu uma ferramenta que visa unir e simplificar o recolhimento dos tributos acima mencionados, onde todos os valores são reunidos em um único boleto que deve ser pago, pelo empregador, denominado de SIMPLES DOMÉSTICO. O legislador buscou, também, facilitar a vida do empregador, com a criação do programa e-Social Empregado Doméstico. Nesse programa o empregador cadastra os seus dados e do empregado, inclui a remuneração relativa aquele mês e gera o boleto a ser pago.

Conclui-se, portanto, que a LC 150/2015 trouxe avanços de suma importância para a melhoria do trabalho doméstico. Porém, vale deixar claro que a aplicação dessa legislação não está sendo simples, pois devido ao aumento nos custos com a admissão dos empregados dessa categoria, muitos preferem contratar apenas as diaristas, o que pode gerar um crescimento elevado do desemprego.

Por fim, entende-se que coibir que a justiça trate de maneira igual todas as espécies de trabalhadores, na sociedade atual, é ir de encontro ao senso de justiça, pois ninguém tem direito de ser melhor que qualquer outro indivíduo.

REFERENCIAS

BARROS, A.M. **Curso de direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo:LTr, 2007. Cap.9, p. 330-362.

BRASIL. **Site Oficial do Esocial**.Disponível em: < <https://www.esocial.gov.br>>
Acesso em: 26 jan. 2016.

BRASIL, Constituição (1988). Constituição da Republica Federativa do Brasil. Brasília, DF:Senado, 1988.

BRASIL. Lei complementar ,no.150,de 01 de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato do trabalho doméstico. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 02 de junho de 2015.

BRASIL.Decreto-Lei n. 5452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial dos Estados Unidos do Brasil**, Poder Executivo, Rio de Janeiro,DF, 9 ago. 1943. Secção 1, p. 11937-11985.

CASSAR, V.B. **Resumo de direito do trabalho**. 2 ed. Rio de Janeiro:Impetus, 2012. Cap.4, p. 39- 46.