

**DO ESCRAVO DE FORNO E FOGÃO AO EMPREGADO DOMÉSTICO: uma análise crítica sobre a aplicabilidade da Lei Complementar n. 150/2015**Rodrigo Gindre Vargas<sup>1</sup>  
Hector Luiz Martins Figueira<sup>2</sup>

**RESUMO:** O objetivo do presente trabalho é analisar o contexto social do empregado doméstico na história brasileira, para entender a lenta evolução de seus direitos até culminar na Lei Complementar n. 150/2015. A metodologia utilizada foi a qualitativa exploratória, valendo-se de doutrinadores de renome na área do Direito do Trabalho, bem como nos textos legais e em artigos, dissertações e teses sobre a temática e, também, sobre a escravidão no Brasil e o trabalho exercido pelo negro no âmbito doméstico. O presente trabalho se justifica pelo número de pessoas que laboram nessas condições e que enxergam na Lei Complementar n. 150/2015 a garantia de seus justos direitos, que há muito foram reprimidos. A origem do trabalho doméstico remete à escravidão, onde os escravos recém-libertos pela Lei Aurea, não tendo espaço no mercado de trabalho, optavam por permanecer com seus antigos proprietários, com um sistema pouco destoante do anterior e muitos deles realizavam o trabalho doméstico, desvalorizando esse tipo de labor por assemelhá-lo ao trabalho escravo e tornando a garantia de seus direitos totalmente tardios. Neste contexto, no ano de 2015, foi sancionada a Lei Complementar n. 150/2015, que visa regulamentar os direitos garantidos pela Emenda Constitucional n. 72 de 2013, assim como conceituar o trabalhador doméstico, corrigindo uma diferença histórica e igualando-os com as outras classes de empregados, conferindo-lhes equidade de direitos.

**Palavras-chave:** Trabalho Doméstico; Proteção ao Empregado; Direito do Trabalho.

**ABSTRACT:** The purpose of this paper is to analyze the social context of domestic servants in Brazilian history, to understand the slow evolution of their rights until culminating in Complementary Law n. 150/2015. The methodology used was qualitative exploratory, using reputed professors in the area of Labor Law, as well as in legal texts and articles, dissertations and theses on the subject and also on slavery in Brazil and the work done by the black in the domestic scope. The present study is justified by the number of people who work under these conditions and who see Complementary Law n. 150/2015 the guarantee of their just rights, which have long been repressed. The origin of domestic work refers to slavery, where slaves recently freed by the Aurea Law, having no place in the labor market, opted to remain with their former owners, with a system that was not very much the same as the previous one, and many of them performed domestic work, devaluing this type of labor by resembling it to slave labor and making the guarantee of their rights totally late. In this context, in 2015, Complementary Law n. 150/2015, which seeks to regulate the rights guaranteed by Constitutional Amendment n. 72 of 2013, as well as to conceptualize the domestic worker, correcting a historical difference and equating them with the other classes of employees, granting them equal rights.

**Keywords:** Domestic Work; Employee Protection; Labor Law.

<sup>1</sup> Mestrando em Direito pela Universidade Veiga de Almeida. Graduado em Direito pela Universidade Iguazu. Estagiário de Pós-Graduação no TJMG. Advogado.

<sup>2</sup> Advogado, Doutorando em Direito, UVA/RJ, Mestre em Direito, UVA/RJ, Especialista em Direito Constitucional e Ambiental. Professor da graduação da UNESA/RJ e Especialização da UCAM e Portal F3.

## Revista do Curso de Direito



## **INTRODUÇÃO**

O Direito do Trabalho busca, ao longo dos tempos, alcançar uma forma digna para valorização das relações entre empregado e empregador, exercendo uma notória influência nos aspectos econômico, social e pessoal do empregado. No que tange ao contexto social, esse ramo do Direito tem por objetivo garantir o mínimo existencial, trazendo consequência para o sustento do empregador e, também, para o de sua família.

A origem do trabalho doméstico remete à escravidão, onde os escravos recém libertos pela Lei Aurea, não tendo espaço no mercado de trabalho, optavam por permanecer com seus antigos proprietários, com um sistema pouco destoante do anterior e muitos deles realizavam o trabalho doméstico, maculando a classe e tornando a garantia de seus direitos totalmente tardios. Neste contexto, no ano de 2015, foi sancionada a Lei Complementar n. 150/2015, que visa regulamentar os direitos garantidos pela Emenda Constitucional 72 de 2013, assim como conceituar o trabalhador doméstico, corrigindo uma diferença histórica e igualando-os com as outras classes de empregados, conferindo-lhes equidade de direitos.

Todavia, a lei em estudo, no que pese a justa intenção de igualar os empregados domésticos às demais classes, pode gerar impactos negativos na relação entre empregado e empregador, que afetará diretamente ao empregado. Como, por exemplo, a demissão para posterior contratação como diarista, suprimindo os direitos garantidos pelo legislador.

O objetivo do presente trabalho é analisar o contexto social do empregado doméstico na história brasileira, para entender a lenta evolução de seus direitos até culminar na Lei Complementar n. 150/2015.

Especificamente, pretende-se estudar a supramencionada lei, analisando sua aplicabilidade do contexto fático da sociedade contemporânea e os impactos gerados aos empregados domésticos.

Com o intuito de nortear a abordagem da temática, a pesquisa estrutura-se organizacionalmente em três eixos teóricos indispensáveis: a análise da influência escravocrata no trabalho doméstico, a evolução dos direitos e o estudo da Lei Complementar n. 150/2015.

O primeiro grupo de estudos analisa o papel do escravo no âmbito doméstico e, após a abolição, o papel do ex-escravo no mercado de trabalho e, sobretudo, no exercício das atividades do lar. Para tal, recorre-se a Bentivoglio (2004), Mosca (2017), Dieese (2005), Cruz

(2011), Santos (2002), Graham (1992), Kofes (2001), Bacelar (2008), Hooks (1995), Pinho (2004), Melo (1998), Stolcke (1991), Costa (2007) e Cunha (2007).

Com relação ao segundo grupo de estudos, abordar-se-á a lenta evolução legislativa referente aos direitos dos empregados domésticos. Para tal, embasa-se em Calvet (2013), Souza Júnior (2015), Villatore (2015), Godinho (2015), Alvarenga e Cordeiro (2015) e Moraes (2017).

O terceiro eixo, por sua vez, analisa a Lei Complementar n. 150/2015 e suas inovações no contexto dessa classe, valendo-se dos ensinamentos da professora Vólia Bomfim Cassar (2017) e do próprio texto legal.

A metodologia utilizada foi a qualitativa exploratória, valendo-se de doutrinadores de renome na área do Direito do Trabalho, bem como nos textos legais e em artigos, dissertações e teses sobre a temática e, também, sobre a escravidão no Brasil e o trabalho exercido pelo negro no âmbito doméstico.

## **1 A INFLUÊNCIA DA ESCRAVIDÃO NO TRABALHO DOMÉSTICO BRASILEIRO**

O trabalho doméstico sempre se fez presente na realidade social brasileira e, em razão disso, é tema de extrema relevância, trazendo aos operadores do direito grandes desafios.

Talvez, tais desafios se dão pela peculiaridade e o papel que este trabalhador exerce no seio familiar e, ainda, os fatores históricos, culturais e sociais que o envolvem. Merece, portanto, discutir acerca dos fatores históricos determinantes para o desenvolvimento dessa atividade, uma vez que a desvalorização deste tipo de trabalho é algo presente até o advento da Lei Complementar n. 150/2015 buscando igualar tal fato.

Segundo Bentivoglio (2004, p. 221), entre os anos de 1530 e 1888, muitos africanos foram trazidos ao Brasil para trabalhar no âmbito doméstico, sendo um número expressivo de mulheres, utilizadas como criadas e cozinheiras.

Mosca (2017, p. 12) afirma que o paternalismo foi uma das características mais presentes na origem deste trabalho, uma vez que se considerava o gênero masculino como sendo superior ao feminino, onde a mulher deve cuidar do serviço doméstico e o homem deve se dedicar ao externo.

Na atualidade, caracteriza-se pela presença de mulheres negras exercendo esse tipo de atividade, malgrado de informalidade e precariedade salarial. Neste sentido, Dieese (2005, p. 5) afirma:

Os maiores percentuais de vulnerabilidade da mulher negra no universo dos trabalhadores ocupados se explicam, sobretudo, pela intensidade de sua presença no emprego doméstico. Esta atividade, tipicamente feminina, é desvalorizada aos olhos de grande parte da sociedade, caracterizando-se pelos baixos salários e elevadas jornadas, além de altos índices de contratação à margem da legalidade e ausência de contribuição à previdência.

Destaca-se que o trabalho doméstico guarda grande relação com o passado colonial escravista. Durante este período, Kofes (2001) aponta a relação existente entre o desenvolvimento de determinadas atividades, o mandar e o obedecer se davam mediante as linhas de cor. A imagem do negro ligava-se a trabalhos manuais, onde se necessitava de força física, fazendo com fosse algo naturalmente social.

Neste sentido, Cruz (2011, p. 3) afirma que “a mulher negra nascera para ser mucama, ama de leite, cozinheira, arrumadeira, lavadeira, costureira, dentre outros, possuindo para isso dotes inatos, ao contrário do branco que de igual forma nasceu para mandar, gerenciar e dominar”.

A cor da pele é utilizada para demarcar poder sobre os corpos racializados, de modo que torna justa as agressões, subjugações e dominações.

Neste sentido:

[...] o apelo à raça foi inventado por teóricos que necessitavam de ideologias que contribuíssem para a unidade nacional [...] mais uma vez se percebe que o racismo só pode ganhar vida a partir do momento em que essas nações, que inicialmente pensaram a si mesmas como raça, lançaram seu olhar imperialista a outros povos de modo a submetê-los mais facilmente. A ciência, dessa forma, torna-se o artifício que justifica a dominação e que cria uma nova necessidade (SANTOS, 2002 p. 61).

Graham (1992), ao estudar a escravidão no Rio de Janeiro, elucida o desenvolver das atividades domésticas, de forma a identificar uma divisão entre escravos de forno e fogão (os escravos domésticos) e os de fora. Vendo uma mistura entre o modelo de família patriarcal português e as práticas escravocratas, a autora demonstra que os escravos domésticos rompiam com a proteção de seus senhores, uma vez que necessitavam transitar entre o espaço doméstico e o exterior para exercer sua atividade.

Binzer (*apud* Kofes 2001) relata a notória quantidade de negros exercendo atividades domésticas no período colonial, tornando expressa a dependência do sistema instituído da força escrava também no trabalho doméstico.

Kofes (2001, p. 134) afirma que

Todo o serviço doméstico é feito por pretos: é um cocheiro preto que nos conduz, uma preta que nos serve junto ao fogão, o cozinheiro é preto e a escrava amamenta a criança branca; gostaria de saber o que fará essa gente quando for decretada a completa emancipação dos escravos.

O autor supramencionado (2001, p. 135) aborda que nas áreas urbanas era comum o aluguel de escravos para o serviço doméstico e que eram escolhidos de acordo com a boa aparência e dotes físicos, passando o termo alugado sinônimo de empregado doméstico. Viana Filho (1988) afirma que os negros sustentaram com o suor de seus corpos a colônia portuguesa em terras sul-americanas.

Cruz (2011, p. 4) afirma que com a abolição da escravatura em 1888 o negro e a negra, que até então eram indispensáveis à produtividade nacional, agora não eram importantes para exercer a mão de obra assalariada, sendo colocados à margem da sociedade. Afirma, ainda, que nem mesmo a emigração massiva de trabalhadores do continente europeu ao Brasil foi capaz de tirar da negra o serviço doméstico.

Bacelar (2008, p. 74) chama atenção à precariedade e historicidade do trabalho doméstico na qual estava subordinado seus executores. *In verbis*:

Como empregados do setor privado, tínhamos os trabalhadores domésticos, ocupação de significativa parcela da população feminina [...] atividade dos mais pobres, em grande parte dos pretos. Além da reduzida remuneração abnubilada pelo alojamento e alimentação, permanecem resquícios da tradição escravista, sentidos em muitos casos pela maneira prepotente, violenta e arbitrária como os patrões tratavam os empregados.

Angela Daves (*apud* HOOKS, 1995) afirma que a abolição escravocrata não fora capaz de romper com os males da cultura exploratória da mão de obra negra, refletindo tais circunstâncias no trabalho doméstico, sendo desvalorizado e exercido sob estereótipos de gênero e raça. Assinala, ainda, que o trabalho desempenhado pela mulher negra segue um padrão que fora estabelecido na escravidão.

Pinho (2004) ensina que a empregada doméstica é sem dúvida um dos ícones estereótipos da mulher negra brasileira, sendo isso resquício de uma cultura colonial e escravagista.

Bacelar (2008) é taxativo ao afirmar que os resquícios da escravidão no trabalho doméstico atual desembocam no tratamento desumano, violento e arbitrário que alguns patrões exercem sob os empregados.

Melo (1998, p. 6) compara o trabalho doméstico brasileiro ao americano. *In verbis*:

A história do serviço doméstico no Brasil não difere muito da acontecida nos Estados Unidos. Aqui como lá, antes da abolição da escravatura, escravos domésticos eram encarregados das tarefas do lar. Ao longo do século XIX, as famílias tinham além das escravas domésticas a possibilidade de contar com mocinhas para uma espécie de “ajuda contratada”. Essa era uma fonte tradicional de trabalho doméstico que no Brasil e nos Estados Unidos, depois da Abolição, tornou-se a maior fonte de trabalho feminino.

Merece destaque o ensinamento de Stolcke (1991) ao afirmar que a desigualdade havia se tornado natural, porque processos políticos e ideológicos formaram uma sociedade estruturada por classes, com desigualdades raciais e de gênero.

Kofes (2001) e Bernadino Costa (2007) apontam que a concorrência de fatores que ensejaram na desvalorização e depreciação do trabalho doméstico, culminaram na exploração de amplas jornadas de trabalho, uma remuneração depreciada e contratações ilegais e, ainda, a demora na regulação legal desta modalidade de empregado.

Tal desvalorização se demonstra, também, devido ao período pós-abolicionista, onde muitos escravos recém libertos continuaram a trabalhar para seus antigos senhores em um regime quase semelhante ao que trabalhavam antes, uma vez que necessitavam de casa e comida para sobrevivência.

Neste sentido, Cunha (2007, p. 11):

A sujeição, a subordinação e a desumanização, que davam inteligibilidade à experiência do cativo, foram requalificadas num contexto posterior ao término formal da escravidão, no qual relações de trabalho, de hierarquias e de poder abrigaram identidades sociais se não idênticas, similares àquelas que determinada historiografia qualificou como exclusivas ou características das relações senhor – escravo.

Diante disso, contempla-se o motivo que fez a relação empregatícia escravocrata gerar consequências horríveis, as quais perduraram por anos, destacando-se a discriminação e o preconceito dos quais os empregados domésticos são vítimas, uma vez que, conforme supracitado, após 1888, com o teórico fim da escravidão, esse tipo de trabalho era realizado pelos recém-libertos e, dessa forma, era considerado degradante e inferior, uma vez que ainda se tinha em mente a relação escravo e senhor.

Costa (2016, p. 11) leciona no sentido de que a escravatura passou, porém o preconceito continua presente, talvez porque a maioria dos recém-libertos teve que recorrer ao trabalho nas lavouras, e às mulheres negras coube o papel da empregada doméstica, sem qualquer amparo e proteção do Estado.

Pode-se concluir, então, que o tratamento diferenciado sofrido pelo empregado doméstico emana dessa depreciação histórica, o que exerceu influência, inclusive, na proteção trabalhista, uma vez que essa categoria de empregados ficou excluída por muitos anos, surgindo, no final do século XX, leis que começariam a regular esse tipo de atividade, conforme será abordado no próximo capítulo.

## **2 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA FRENTE AOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS**

Como já abordado, os empregados domésticos são maculados por um histórico de discriminação e depreciação, por tal função ter sido exercida por um número expressivos de negros escravizados e, após o ano de 1888, quando se deu a abolição, pelos recém-libertos em um regime não tão distante do anterior.

Ao decorrer da história, ainda que de forma lenta, ocorreram mudanças gradativas a fim de garantir melhores direitos à classe. Neste sentido, Calvet (2013, p. 60) afirma que a legislação brasileira, em relação dos empregados domésticos, não progrediu na mesma velocidade das demais categorias de trabalhos, devido ao resquício escravagista existente.

Apesar disso, buscou o legislador editar normas que auxiliem a inserção do empregado doméstico no mercado, a fim de promover o equilíbrio entre eles e dos demais trabalhadores que já possuíam amparo legal.

Tal fato se dá, especialmente após a Constituição Federal de 1988, por força do princípio da igualdade, que fora nela consagrado. Neste sentido, afirma o Ministro Alexandre de Moraes (2017, p. 48):

A Constituição Federal de 1988 adotou o princípio da igualdade de direitos, prevendo a igualdade de aptidão, uma igualdade de possibilidades virtuais, ou seja, todos os cidadãos têm o direito de tratamento idêntico pela lei, em consonância com os critérios albergados pelo ordenamento jurídico. Dessa forma, o que se veda são as diferenciações arbitrárias, as discriminações absurdas, pois, o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desigualam, é exigência tradicional do próprio conceito de Justiça, pois o que realmente protege são certas finalidades, somente se tendo por lesado o princípio constitucional quando o elemento discriminador não se encontra a serviço de uma



finalidade acolhida pelo direito, sem que se esqueça, porém, como ressalvado por Fábio Konder Comparato, que as chamadas liberdades materiais têm por objetivo a igualdade de condições sociais, meta a ser alcançada, não só por meio de leis, mas também pela aplicação de políticas ou programas de ação estatal.

[...]

O princípio da igualdade consagrado pela constituição opera em dois planos distintos. De uma parte, frente ao legislador ou ao próprio executivo, na edição, respectivamente, de leis, atos normativos e medidas provisórias, impedindo que possam criar tratamentos abusivamente diferenciados a pessoas que encontram-se em situações idênticas. Em outro plano, na obrigatoriedade ao intérprete, basicamente, a autoridade pública, de aplicar a lei e atos normativos de maneira igualitária, sem estabelecimento de diferenciações em razão de sexo, religião, convicções filosóficas ou políticas, raça, classe social.

Desta feita, percebe-se que o legislador absurdamente lento ao promover a equiparação de direitos entre os empregados domésticos e as outras classes, uma vez que malgrado não se encontravam em situações idênticas, estavam em situação de grande desvantagem, devendo, conforme defende o ministro supramencionado, ter mais proteção do que os que estavam em situação de vantagem.

Neste momento, proceder-se-á com a análise das normas que buscaram regular os direitos dos empregados domésticos, dando enfoque, por óbvio, àquelas que mais impactaram a temática.

### 3.1 PERÍODO DE 1512 A 1941 – INÍCIO DO RECONHECIMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

No ano de 1512, sendo o Brasil uma colônia portuguesa e sendo regido por suas leis, emergiam no reinado de Dom Manuel I as normas das Ordenações Filipinas, baseadas nas Ordenações Afonsinas, onde assinalava os primeiros sinais dos direitos trabalhistas.

Ambas as ordenações supramencionadas possuíram boa relevância no âmbito dos empregados, uma vez que eram aplicadas aos trabalhadores livres, tornando possível que o empregado demandasse em juízo contra seu patrão discutindo a violação de direito que lhe era inerente.

A Lei Áurea, promulgada pela princesa Isabel em 13 de maio de 1888, declarou extinta a escravidão no Brasil, fazendo com que acontecesse uma transferência da mão de obra escrava para a doméstica. Essa mudança foi acompanhada de discriminação e preconceito, como já abordado, influenciando durante séculos na garantia de direitos à classe.

Souza Júnior (2015, p. 21) aponta que o Código Civil de 1916, passou a regular as questões trabalhistas, incluindo os trabalhadores domésticos, regulando nos artigos 1216 a 1236 a locação de serviços mediante retribuição salarial. Apresentou, ainda, o aviso-prévio, fez menção à justa causa, bem como o caráter personalíssimo do contrato de trabalho e limitou em quatro anos o contrato de locação de serviços.

O Decreto 16.107/23, apesar de restrito ao Distrito Federal, foi o primeiro ato legal que versava estritamente sobre os trabalhadores domésticos, sendo considerado um marco para o direito do trabalho referente aos serviços domésticos, regulamentando a prestação dos mesmos (MOSCA, 2016).

O Decreto-Lei n. 3.018/41, em seu artigo 1º, conceituou empregado doméstico como sendo “aqueles de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, que prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas”.

Villatore (2015, p. 19) afirma que existiu à época quem contestasse a efetividade do referido Decreto-Lei, uma vez que alguns doutrinadores afirmam que tal diploma não teve vigência por não ter sido regulamentado, a contrário *sensu*, havia uma segunda corrente doutrinária que afirmava que ele possuía uma redação clara e, por isso, não necessitava de regulamentação, estando vigente deste seu surgimento.

### 3.2 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E A EXCLUSÃO DOS DOMÉSTICOS EM 1943

Com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – em 1943, houve um avanço ainda maior para o Direito do Trabalho. Todavia, os empregados domésticos e os rurais foram excluídos da abrangência desta legislação, conforme se comprova com a leitura do artigo 7º do referido diploma legal. *In verbis*:

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando fôr em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

- a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;
- b) aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais;

[...]

Na década 1960, o Estatuto do Trabalhador Rural surge para regulamentar o trabalho rural, de modo que apenas o trabalho doméstico continuou excluído e sem firme regulamentação. Sobre tal exclusão, afirma Godinho (2015, p. 404):

A categoria doméstica não recebeu qualquer proteção jurídica do Direito do Trabalho em sua fase clássica de institucionalização (1930, em diante). Por décadas permaneceu excluída de qualquer cidadania trabalhista, previdenciária e institucional. De fato, a CLT exclui, expressamente, os empregados domésticos do âmbito de suas normas protetivas (art. 7º, a). A categoria permaneceu, assim, por extenso período, em constrangedor limbo jurídico, sem direito sequer a salário mínimo e reconhecimento previdenciário do tempo de serviço.

Tal caminhar de superação diante da exclusão promovida levou várias décadas, passando pela inclusão da classe dos empregados domésticos promovida pela Lei n. 5.859/72, até a Lei Complementar n. 150/2015.

### 3.3 A PERCEPÇÃO DOS NOVOS DIREITOS TRABALHISTAS E A INCLUSÃO JURÍDICA PROMOVIDA PELA LEI N. 5.859/1972

O reconhecimento dos direitos inerentes ao empregado doméstico se deu pela Lei n. 5.859/1972, apresentando dois novos direitos, sendo o primeiro o direito às férias remuneradas de vinte dias úteis e o segundo a assinatura da Carteira de Trabalho de Previdência Social, além de terem sido inseridos no sistema previdenciário.

A Lei em estudo representou um pequeno passo para a vitória ao disciplinar a profissão de forma mais específica, promovendo a inclusão no âmbito da previdência social e regulamentando o direito às férias.

Neste sentido, afirma Maurício Godinho Delgado (2015, pp. 404-405):

Conforme visto, apenas no início da década de 1970, com a Lei n. 5.859, de 11.12.1972, é que a categoria adquiriu um mínimo de cidadania jurídica. Cidadania mínima, entretanto, uma vez que a Lei n. 5.859 não mais do que, praticamente, apenas formalizava a exclusão, ao não estender inúmeros direitos trabalhistas clássicos à categoria doméstica.

Dessa forma, nota-se que a lei em estudo não trouxe tantos avanços relevantes, uma vez que a classe dos domésticos continuou privada de vários direitos considerados básicos para outras classes trabalhadoras, vigorando tal diferença até o ano de 2015, quando foi revogada pela Lei Complementar n. 150/2015.

Com o advento da Constituição Federal de 1988, buscando equiparar os direitos dos empregados domésticos aos demais, promoveu um avanço significativo em relação aos empregados domésticos, garantindo à classe um número considerável de direitos omitidos pela lei em vigor. Dentre eles, merece destaque a irredutibilidade salarial, salário mínimo, licença-maternidade e paternidade, terço de férias, repouso semanal remunerado, aviso prévio proporcional, além de confirmar o 13º salário.

A Lei n. 11.324/06, por sua vez, quase vinte anos após o advento da CF/88, traz à classe quatro novos direitos e contempla o empregador doméstico com incentivos fiscais.

A supramencionada legislação trouxe férias de trinta dias, garantiu a estabilidade até o quinto mês após o parto, bem como ampliou o descanso semanal remunerado para domingos e feriados e ratifica a proibição de descontos no salário do empregado devido o fornecimento de alimentação, higiene, moradia e vestuário.

Não obstante os avanços trazidos nas últimas décadas, ainda havia um vácuo entre a situação dessa classe com a classe dos urbanos e rurais. Diante de tal situação, surgiu em 2013 a emenda constitucional nº 72, com a finalidade de promover a equiparação entre elas.

A referida emenda constitucional alterou o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, proporcionando mais 16 direitos à classe dos domésticos, totalizando 25 dos 34 previstos da carta republicana.

Alvarenga e Cordeiro (2015) elucidam que a partir dessa emenda constitucional houve um grande progresso dos direitos dos empregados domésticos a fim de que fosse observado o princípio da dignidade da pessoa humana.

Dentre estes novos direitos conquistados, os dos incisos VII, X, XIII, XVI, XXII, XXVI, XXX, XXXI, XXXIII do Art. 7º da CF/88 tiveram aplicabilidade imediata, enquanto os dos incisos I, II, III, IV, XII, XXV e XXVIII só surtiram efeito com a Lei Complementar n. 150/2015, objeto de estudo no próximo capítulo.

Diz a Constituição Federal de 1988:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde,

lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

[...]

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

[...]

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

[...]

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

[...]

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

[...]

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

[...]

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

[...]

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

[...]

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

#### 4 A LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015

Abordaram-se no presente trabalho várias normas que tiveram vigência ao decorrer da história do Brasil regulamentando as relações de trabalho, especificamente o trabalho doméstico. Todavia, mister destacar que nenhuma delas teve tanta relevância quanto a Lei

Complementar n. 150/2015, uma vez que a referida lei elevou a outro patamar a questão do empregado doméstico, de modo a oferecer efetividade, clareza e praticidade, o que nenhuma das outras tinha conseguido atingir com tamanha presteza.

Como já abordado, tal lei emergiu a fim de complementar as inovações trazidas no texto constitucional pela emenda n. 72/2013, uma vez que deixava a cargo de lei a efetivação de alguns direitos ali fixados.

Observa-se, porém, que a referida lei transpassa seu objetivo de complementar norma constitucional e estrutura um mecanismo de regulamentação e complementação para o trabalho doméstico.

Essa lei revogou expressamente a Lei n. 5.859/72, e o primeiro fato se contempla com a atualização do conceito de empregado doméstico, que é entendido como aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal, de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de dois dias por semana.

Para tornar mais didático o presente trabalho, serão abordadas a seguir as novas regulamentações trazidas pela Lei Complementar n. 150/2015.

#### 4.1 A JORNADA DE TRABALHO

A lei em estudo abordou expressamente questões relacionadas à jornada de trabalho do empregado doméstico, de forma que foram sanados fatos até então obscuros na legislação e incluídos novos tipos de regimes laborais como, por exemplo, a inclusão do regime de 12h por 36h.

A jornada especial de 12x36h pode ocorrer mediante celebração de contrato escrito entre empregador e empregado, de forma que o trabalhador doméstico labore 12h por dia, tendo garantido durante este período intervalo para descanso e alimentação, e um descanso interjornada de 36h, conforme se depreende do artigo 10 da Lei Complementar n. 150/2015, *in verbis*:

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

§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho

(CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o art. 9º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

Complementa a professora Vólia Bonfim Casar (2017, p. 313):

A nova lei deixa clara a possibilidade de labor extra de mais de 2 horas extras por dia, quando autoriza o regime de 12 horas de trabalho. No caso de ajuste de trabalho pelo sistema de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, o empregado doméstico não terá direito ao feriado nem à prorrogação da hora noturna (art. 10, §1º da LC 150/15), na forma do art. 73, §5º da CLT, regra igualmente criada para os trabalhadores urbanos pelo art. 59-A da CLT (acrescido pela Lei nº 13.467/17).

Merece destaque, neste momento, a limitação do horário de trabalho do empregado doméstico em oito horas diárias e quarenta e quatro semanais restando, desta forma, igualada às demais classes trabalhadoras. Portanto, o empregado não se encontra vulnerável aos horários impostos pelo empregador, uma vez que se encontra expressamente definido na legislação.

Em razão da limitação da jornada de trabalho, foram instituídas as horas extraordinárias, sendo remuneradas com acréscimo de 50% do valor normal.

No artigo 3º do supramencionado diploma legal, o legislador prevê a opção do empregado trabalhar em regime de tempo parcial, mediante acordo por escrito e não excedendo 25h semanais, devendo receber proporcionalmente pelas horas de labor. Sobre este regime, Santos (2015, p. 54) afirma que o doméstico pode, ainda que em regime parcial, fazer hora extra, todavia não pode ultrapassar uma hora diária.

Neste sentido, leciona Cassar (2017, p. 373):

A nova lei adotou o regime de tempo parcial de até 25 horas semanais para o doméstico (art. 3º da LC nº 150/2015). Diversamente do estabelecido na CLT, foi autorizado o labor de até 1 hora extra, com o limite máximo diário de 6 horas, sem que isso descaracterize o regime especial. Ao que parece, o legislador só permitiu jornada ordinária de até 5 horas por dia, por até 5 dias, para que seja considerado contrato por tempo parcial, o que também difere da regra contida na CLT.

No que tange a compensação das horas extraordinárias, pode ser realizada mediante acordo escrito celebrado entre as partes, entendendo como limite mensal de compensação até 40h e, se caso não forem compensadas, deverão ser pagas como horas extraordinárias que são.

Destaca-se, por fim, que “é obrigatória a adoção de controle de ponto idôneo, mesmo para aquelas unidades familiares em que há menos de dez empregados” (CASSAR, 2017, p. 373).



#### 4.2 VEDAÇÕES TRAZIDAS PELA LEGISLAÇÃO

Como diploma protetor, a lei traz disposições a fim de coibir abusos do empregador, para proporcionar mais segurança ao trabalho doméstico, como, por exemplo, a proibição do trabalho do menor no âmbito do lar e o impedimento de descontos acerca da alimentação, vestuário, higiene, moradia, transporte, hospedagem, conforme disposto no artigo 18 da Lei Complementar n. 150/2015, *in verbis*:

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

§ 1º É facultado ao empregador efetuar descontos no salário do empregado em caso de adiantamento salarial e, mediante acordo escrito entre as partes, para a inclusão do empregado em planos de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada, não podendo a dedução ultrapassar 20% (vinte por cento) do salário.

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

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

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

Os descontos permitidos são os de adiantamento salarial, custas referentes a seguro, previdência privada e o plano de saúde, sendo este limitado a 20% do salário. Residindo o empregado em local diverso de onde presta o serviço, poderá haver desconto.

Restou proibida a dispensa sem aviso prévio. Villatore (2016, p. 81) leciona no sentido de que, em semelhança sobre o que ocorre com os empregados regidos pela CLT, o aviso prévio do empregado doméstico também deve ser de trinta dias para o primeiro ano de serviço prestado, acrescido de mais três dias por cada ano trabalhado, podendo adicionar-se até sessenta dias, limitando-se ao total de noventa dias.

#### 4.3 BENEFÍCIOS TRAZIDOS PELA LEI

A Lei Complementar n. 150/2015 foi, de fato, a forma que mais assegurou os direitos dos empregados domésticos, os quais serão especificados neste tópico.



Como qualquer outro trabalhador, este diploma legal garante ao doméstico intervalo para refeição e descanso (intrajornada), podendo variar de uma a duas horas por dia ou ser dividido em duas partes e até mesmo suprimido a trinta minutos, mediando acordo escrito.

Transmitindo a preocupação com o excesso de trabalho, garantiu-se, também, o descanso semanal remunerado, sendo preferencialmente aos domingos, e também os feriados.

No tocante às férias, não sofreram variações que mereçam destaque. Continuaram na base de trinta dias por ano, com o adicional de 1/3 previsto na CF/88. Existe a possibilidade de dividir as férias em dois períodos, sendo que um deles não pode ter menos de quatorze dias, bem como o sistema de abono pecuniário, com previsão na CLT, devendo ser requerido trinta dias antes do término do período de gozo.

Foi concedida, ainda, a estabilidade da gestante até o quinto mês após o parto e o direito à licença maternidade de 120 dias, sem que sofra descontos em seu salário. Nesta mesma linha, restou concedida a licença paternidade, assegurada no artigo 7º, inciso XIX da Constituição Federal de 1988.

O FGTS deve ser recolhido mensalmente na proporção de 8%, como de costume, acrescido de 3,2% que substitui os 40%, conforme inteligência dos artigos 22 e 34, incisos IV e V, do diploma legal em estudo, a seguir transcritos:

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

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

[...]

IV - 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;

V - 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 desta Lei;

[...]

Por fim, merece destaque a deliberação sobre o trabalho noturno dos domésticos, que receberão o adicional de 20% sobre o salário normal, compreendendo como horário noturno das 22h às 05h, disposto no artigo 14 da Lei Complementar n. 150/2015, *in verbis*:

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

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

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

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

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

Cassar (2017, p. 374), corroborando com o supra exposto, afirma que “para o trabalho realizado entre às 22 horas e às 5 horas da manhã, a hora noturna será reduzida de 52’30” e acrescida do adicional de 20%, na forma do art. 14 da LC nº 150/2015”.

## **CONCLUSÃO**

Os empregados domésticos, que sempre sofreram com o resquício da escravidão no âmbito de suas profissões, foram diretamente afetados pela legislação em vigor, uma vez que passam a contar com vários direitos garantidos por lei, proporcionando-lhes melhores condições de vida de trabalho.

Tais garantias tardaram a ser firmadas, talvez pela soma de preconceitos que recaem sobre os domésticos ou pelo desinteresse de uma elite tomadora desses serviços, conforme mencionado no texto.

Fato é que muitas famílias não conseguem gerir a intimidade de seus lares sozinhos sem a presença dos empregados que, não raras as vezes, se tornam ‘escravos de forno e fogão’, desempenhando papel de pais para os filhos dos empregadores, suprindo-os o amor e carinho que a muitos faltam na relação com os pais.

Malgrado a importância e tamanha a afetividade que corriqueiramente se desenvolve nessa relação de trabalho, ela se encontrava segura por um elo fraco, que não raramente se rompia quando o empregado envelhecia e já não mais correspondia às exigências dos empregadores, ou tantos outros fatores que levariam à demissão, e pós tal choque descobria que a legislação não salvaguardava seus direitos como os de qualquer outro empregado.

Desta feita, a Lei Complementar n. 150 de 2015 veio para corrigir essa desigualdade histórica e principalmente a violação ao princípio constitucional da igualdade, fazendo com que essa classe de empregados, que mereciam uma proteção ainda maior do que as demais, uma vez

que se encontram em um ambiente de trabalho mais vulnerável, tivessem seus direitos garantidos como qualquer outro.

A aplicação da lei em vigor deve ser fiscalizada, a fim de que se garanta a efetividade dos direitos nela garantidos, para que o Brasil não continue a ser palco de injustiças cometidas contra a classe que é fundamental no seio de inúmeras famílias, desempenhando funções essenciais ao ser humano, devendo, por isso, ser prestigiada e ver seus direitos efetivados.

### REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; CORDEIRO, Lucas Raggi Tatagiba. **O Novo Contrato de Trabalho do Empregado Doméstico**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 27, n. 313, pp. 44-45, jul. 2015.

BACELAR, Jefersom. **A hierarquia das raças: negros e brancos em Salvador**. Rio de Janeiro: Pallas, 2008.

BERNADINO-COSTA, Joaze. **Sindicato das Trabalhadoras Domésticas no Brasil: teorias da descolonização e saberes subalternos**. (Tese de doutorado), Brasília: UnB, 2007.

**BRASIL. Decreto nº. 16.107, de 30 de julho de 1923**. Aprova o regulamento de locação dos serviços domésticos. Rio de Janeiro, 02 ago. 1923. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16107-30-julho-1923-526605-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 12 de out. de 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em 20 out. 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº. 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº. 8.212, de 24 de julho de 1991, nº. 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº. 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º. da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº. 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº. 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Brasília, 02 jun. 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm)>. Acesso em: 09 de outubro de 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei nº. 5.859, de 11 de dezembro de 1972**. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Brasília, 12 dez. 1972. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5859.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm)>. Acesso em: 08 de outubro de 2016.

## Revista do Curso de Direito



\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº. 3.078, de 27 de fevereiro de 1941.** Dispõe sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico. Rio de Janeiro, 1º. mar. 1941. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decllei/1940-1949/decreto-lei-3078-27-fevereiro-1941-413020-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 12 de out. de 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº. 3.071, de 1º. de janeiro de 1916.** Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 05 jan. 1916. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L3071.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm)>. Acesso em: 05 de outubro de 2016.

CALVET, Felipe Augusto. **A evolução da legislação do trabalhador doméstico.** Revista do TRT da 9ª. Região, Curitiba, v. 2, n. 17, pp. 60-67, abr. 2013. Mensal. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em 12 out. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 14. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CRUZ, Jamile Campos da. **O Trabalho doméstico ontem e hoje no Brasil: legislação, políticas públicas e desigualdade.** In: I Seminário de Pós-graduação em Ciências Sociais UFES, 2011, Vitória. Anais do Seminário de Pós-graduação em Ciências Sociais - UFES, 2011. v. 1.

CUNHA, Olívia Maria Gomes da. **Criadas para servir: domesticidade, intimidade e retribuição.** In: CUNHA, Olívia Maria Gomes da; GOMES, Flávio (org.). Quase-cidadão: histórias e antropologias da pós-emancipação no Brasil. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DIEESE. **A mulher negra no mercado de trabalho metropolitano: inserção marcada pela dupla discriminação.** Estudos e Pesquisas ano II nº 14 2005. Disponível em <http://www.dieese.org.br>, acesso em 26 ago. 2017.

GRAHAN, Sandra Lauderdale. **Proteção e Obediência.** São Paulo: Companhia das Letras, 1992.

HOOKS, Bell. **Intelectuais Negras. Estudos Feministas.** Rio de Janeiro: IFCS/UERJ e PPCIS/UERJ, v. 3, n. 2, pp. 464-478. 1995.

KOFES, Suely. **Mulheres, mulheres: Identidade, diferença e desigualdade na relação entre patroas e empregadas.** Campinas: Editora da UNICAMP, 2001.

MELO, Hildete Pereira de. **O serviço doméstico remunerado no Brasil: de criadas a trabalhadoras.** Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada IPEA, 1998.

MOSCA, Sabrina Marcela Pio da Rocha. **O TRABALHO DOMÉSTICO E A LEI COMPLEMENTAR 150 DE 2015.** Niterói: UFF, 2016.

Moraes, Alexandre de. **Direito constitucional.** 33. ed. rev. e atual. até a EC nº 95, de 15 de dezembro de 2016. São Paulo: Atlas, 2017.

## Revista do Curso de Direito



PINHO, Osmundo. **O efeito do sexo: políticas de raça, gênero e miscigenação.** Cadernos Pagu. n.23 p. 89-120. 2004. Cadernos Pagu (23), julho-dezembro de 2004, págs. 199-228. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n23/n23a07.pdf>>, acesso em 26 ago. 2017.

SANTOS, Ana Cláudia Schwenck dos. **Empregados domésticos: o que mudou?** 2. ed. São Paulo: Rideel, 2015.

SANTOS, Gislene Aparecida. **A invenção do ser negro.** São Paulo: Fapesp, 2002.

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

STOLCKE, Verena. **Sexo está para gênero assim como raça para a etnicidade?** n° 20, pp. 101-119. Rio de Janeiro: Revista Estudos Afro-Asiáticos, 1991.

VIANNA FILHO, Luís. **O Negro na Bahia.** Salvador: EDuFba, 1988.

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

**RECEBIDO: 15/05/2018.**

**ACEITO: 25/05/2018.**